

Les cheminements longs : données, méthodes et apports pour les analyses du marché du travail

XVI^{es} journées d'étude sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail

éreq

*Coralie Perez
Sophie Divay
Jean-Luc Outin
Thomas Couppié
Jean-François Giret
Yvette Grelet
Patrick Werquin
(éditeurs)*

RELIEF.29

Échanges du Céreq

décembre 2009

Les cheminements longs : données, méthodes et apports pour les analyses du marché du travail

**XVI^{es} journées d'étude sur les données longitudinales dans
l'analyse du marché du travail**

*Coralie Perez
Sophie Divay
Jean-Luc Outin
Thomas Couppié
Jean-François Giret
Yvette Grelet
Patrick Werquin
(éditeurs)*

Sommaire

Avant-propos.....	5
--------------------------	----------

Introduction

Cheminevements longs en sociologie.....	11
<i>Anne-Marie Arborio</i>	

Cheminevements longs en démographie.....	25
<i>Eva Lelièvre</i>	

Cheminevements longs en économie.....	31
<i>Stefan Lollivier</i>	

Atelier 1 – Approches méthodologiques de l’analyse des cheminevements : quatre illustrations

Persistances et évolutions de la segmentation des carrières en termes de mobilité.....	39
<i>Guillemette de Larquier, Delphine Remillon</i>	

La mesure de la singularité des trajectoires. Spécificités individuelles et histoire sociale dans la probabilité de connaître le chômage dans la seconde moitié du xx ^e siècle.....	57
<i>Thomas Soubiran</i>	

L’enquête Santé et Itinéraire Professionnel (S.I.P. 2006-2007) : une analyse des trajectoires professionnelles.....	73
<i>Thomas Coutrot, Camille Peugny, Corinne Rouxel</i>	

La socialisation professionnelle à l’épreuve de l’analyse processuelle : application empirique sur une enquête longitudinale auprès d’apprentis conseillers financiers de La Poste.....	93
<i>Adeline Gilson</i>	

Atelier 2 – Identifier et décrire les trajectoires précaires : l’apport des analyses longitudinales

Parcours de chômeurs, parcours dans le chômage

Itinéraires de chômeurs sur longue période : étude des parcours déclassants.....	107
<i>Laurence Lizé, Nicolas Prokavas</i>	

La récurrence des demandeurs d’emploi.....	125
<i>Danielle Greco, Clémence Le Roy</i>	

Parcours de jeunes en insertion professionnelle

Les sept premières années de vie active d’une cohorte de sortants du système éducatif : tous les chemins mènent-ils à la norme d’emploi ?.....	141
<i>Nathalie Moncel, Virginie Mora</i>	

Les chemins de jeunes actifs dans le labyrinthe de l’insertion : l’exemple des jeunes CIVIS du bassin de Granville.....	165
<i>Sylvie Bigot, Carinne Douville</i>	
Les tâtonnements dans la stratégie ou la stratégie du tâtonnement : des cursus scolaires au marché du travail.....	181
<i>Céline Vivent, Cyril Coinaud</i>	
Typologies de parcours de sortants sans diplôme de l’université. Approche longitudinale et grilles de lecture croisées sur les cursus de soixante jeunes.....	195
<i>Nathalie Beaupère, Lucile Chalumeau, Matthieu Grunfeld, Laurent Raoul</i>	
Atelier 3 – Approche dynamique de l’évaluation des situations d’emploi et d’insertion professionnelle	
Dynamique de la qualité de l’emploi en Europe : qualité et hétérogénéité des trajectoires.....	213
<i>Mathilde Guergoat-Larivière, Christine Ehrel</i>	
Insertion professionnelle et départ du domicile parental : une relation complexe.....	227
<i>Thomas Couppié, Céline Gasquet</i>	
L’évolution du sentiment d’inquiétude des jeunes au cours du processus d’insertion professionnelle.....	259
<i>Catherine Béduwé</i>	
Les trajectoires d’activité féminine 1900-2000 : continuité et singularité dans une perspective transgénérationnelle.....	275
<i>Nicolas Robette, Eva Lelièvre</i>	
Atelier 4 – Trajectoires professionnelles et trajectoires salariales	
Rendements salariaux de l’ancienneté et rémunération systématique à l’ancienneté : quelles relations ?.....	293
<i>Jean-François Giret, Philippe Lemistre</i>	
Un regard rétrospectif sur dix ans de carrières des hommes et des femmes dans la banque commerciale : identification des disparités.....	305
<i>Arnaud Dupray</i>	
Les carrières salariales françaises du privé : Génération 1962 versus Génération 1946.....	327
<i>Fabienne Berton, Jean-Pierre Huiban, Frédérique Nortier</i>	
L’impact sur les salaires de la durée d’une interruption de carrière suite à une naissance.....	347
<i>Laurent Lequien</i>	
Glossaire.....	365
Liste des auteurs.....	369

Avant-propos

Les cheminements longs : données, méthodes et apports pour les analyses du marché du travail

Pour ces XVI^{es} Journées du Longitudinal, le thème retenu des *cheminements longs* donne l'occasion de dresser un état des lieux des analyses de trajectoires individuelles sur longue période. Depuis plusieurs années, les travaux présentés lors des journées d'études du Céreq mettent l'accent sur l'apport de l'analyse dynamique pour la connaissance du marché du travail. Ils ont insisté, notamment, sur son utilité pour repérer les transitions professionnelles et les risques qui leur sont associés (XIII^{es} JDL, 2006), identifier les ruptures et les irréversibilités dans les trajectoires afin de penser la sécurisation des parcours professionnels (XIV^{es} JDL, 2007), ou encore comprendre comment les parcours de formation influencent les parcours d'emploi au-delà de la phase initiale d'insertion (XV^{es} JDL, 2008).

Cette année, ces Journées du Longitudinal proposent de poursuivre la discussion de travaux mobilisant l'analyse dynamique, en privilégiant les recherches qui se confrontent avec l'étude de trajectoires sur le temps long. Dans cette perspective, la notion de *cheminement long* fait référence à une double préoccupation analytique. D'une part, sous l'angle de la durée, elle implique de suivre des individus (ou un phénomène) sur plusieurs années, voire à une succession de générations en fonction de l'objet étudié, des données disponibles et des outils d'interprétation employés. Il s'agit ici de caractériser le profil général de la trajectoire individuelle et d'en repérer les étapes charnières en relation avec des événements d'ordre micro (changement d'emploi, entrée-sortie du chômage, événement familial, mobilité résidentielle, etc.) ou macro (y compris les effets de la conjoncture économique, les changements institutionnels, etc.). D'autre part, sous l'angle des séquences qui en marquent le déroulement, la notion de cheminement invite à s'intéresser à une succession d'états, plutôt qu'au seul passage d'un état à l'autre. En prenant en compte la combinaison de leur nature (univoque ou composite) et de leur chronologie (durée propre et enchaînements), il s'agit d'éclairer l'incidence d'événements singuliers sur le déroulement d'ensemble d'une trajectoire. On tente ainsi d'identifier, d'une part, des phénomènes déclencheurs qui en rompent le déroulement à travers des chocs aux effets immédiats ou différés, et d'autre part, des phénomènes révélateurs d'une dynamique antérieure latente mais dont la manifestation a été bridée par des facteurs de compensation plus ou moins puissants.

Si l'intérêt d'une analyse dynamique des phénomènes observés sur le marché du travail est avéré, la temporalité est elle-même cruciale : existe-t-il une fenêtre d'observation optimale selon la question traitée (insertion, précarité...) ? Certaines problématiques ne peuvent-elles advenir et être analysées que par la reconstitution (ou le suivi) de cheminements longs ? Quels sont les problèmes méthodologiques posés par la prise en compte d'une temporalité longue ? Tenter d'apporter des réponses à ces questions comporte un intérêt non seulement pour la communauté scientifique, mais également pour la prise de décision politique. Dans un contexte de restrictions budgétaires et d'arbitrages en matière de statistiques publiques, il n'est pas inutile de prendre la mesure des bénéfices et des limites d'investissements, souvent coûteux dans la constitution de nouvelles bases de données.

La question des données est ainsi centrale pour ces travaux, et elle l'est d'autant plus que la fenêtre d'observation est longue. Le manque de données adaptées, qui s'explique en général par des problèmes financiers et techniques de gestion des échantillons enquêtés et aussi/surtout des non réponses (attrition), freine souvent le développement des études portant sur le long terme. Dans ce domaine, si la France a longtemps été moins bien dotée que d'autres pays en enquêtes de panels et suivis de cohortes, de nouveaux dispositifs se sont récemment mis en place, s'inspirant des expériences étrangères, à l'instar de l'enquête rétrospective SIP (Santé et itinéraires professionnels), la cohorte d'enfants ELFE (Étude longitudinale française depuis l'enfance), ou encore l'enquête européenne SHARE (Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe). De même, les enquêtes biographiques et les récits de vie peuvent fournir un matériau original et intéressant pour éclairer les interactions entre les différentes dimensions et les différentes temporalités. À cela s'ajoute le potentiel des données existantes : les données administratives (Pôle Emploi, CNAF, CNAV) ou encore

les données de panel, telle que l'enquête Génération du Céreq ou le panel européen EU-SILC (EU Statistics on Income and Living Conditions).

Notre angle d'attaque, l'appréhension dynamique et sur un temps long des phénomènes économiques et sociaux, nous a conduit à inviter trois chercheurs, Anne-Marie ARBORIO, Eva LELIÈVRE et Stefan LOLLIVIER appartenant chacun à une discipline différente (respectivement la sociologie, la démographie, les statistiques et l'économie), afin qu'ils présentent comment est abordée la temporalité dans leur spécialité. Dans leur contribution, ils caractérisent les méthodes et les données ou matériaux utilisés, et montrent aussi les apports et les enjeux heuristiques de la prise en compte du longitudinal, ainsi que les principaux problèmes rencontrés du point de vue de leur discipline respective.

La mise en œuvre d'une approche longitudinale nécessite d'être rigoureux et créatif sur le plan méthodologique, et de tirer partie au mieux des sources et de leurs limites. Nous avons sélectionné quatre papiers qui illustrent (sans prétendre la résumer) la diversité des approches en la matière.

Delphine REMILLON et Guillemette DE LARQUIER montrent la persistance et l'évolution de la segmentation des carrières en termes de mobilité en se basant sur l'exploitation de l'enquête biographique « Histoire de vie » de l'Insee. Elles mettent en œuvre une analyse typologique pour faire émerger des carrières types et analysent la manière dont cette typologie évolue de génération en génération. Puis, à partir de la même enquête, Thomas SOUBIRAN propose de mesurer « la singularité des trajectoires » au regard de la probabilité de transiter par le chômage sur la période 1950-2003. Il distingue trois types d'effets en interaction (les effets de période, de rémanence de la trajectoire et des différences intra et interindividuelles) et utilise un modèle linéaire généralisé mixte « pour montrer le caractère social et historique de l'individualité ». Thomas COUTROT, Camille PEUGNY et Corinne ROUXEL présentent les premiers résultats d'une enquête prometteuse et originale, l'enquête « Santé et itinéraires professionnels » (SIP) de 2006-2007. Les premières exploitations de cette enquête reposent sur un travail préalable : l'élaboration d'indicateurs caractérisant le contenu de l'itinéraire professionnel (ou de la trajectoire dans son ensemble) dans l'optique de rapprocher les caractéristiques cumulées des itinéraires professionnels de l'état de santé actuel des personnes ayant déjà accompli un parcours professionnel significatif. Enfin, pour comprendre le processus de socialisation professionnelle au métier de conseiller financier, Adeline GILSON mobilise une « analyse processuelle qui permet le repérage de séquences grâce à la mobilisation de concepts faisant système (ingrédients et contextes, séquences, moteurs et bifurcation) ».

Dans un second temps, plusieurs contributions témoignent de l'apport des données longitudinales pour mieux identifier et décrire la précarité sur le marché du travail.

Deux contributions s'intéressent aux parcours des chômeurs et/ou des parcours dans le chômage. À partir de l'appariement du fichier historique des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi et de l'enquête « Sortants de l'ANPE » de 2007, Laurence LIZÉ et Nicolas PROKOVAS identifient les trajectoires des chômeurs qui aboutissent à une reprise d'emploi. L'hypothèse qu'ils mettent à l'épreuve de leur analyse empirique est celle de l'impact de la trajectoire antérieure sur la qualité de l'emploi retrouvé à l'issue du chômage. Sur les mêmes données (le fichier historique des demandeurs d'emploi), Danielle GRÉCO et Clémence LE ROY analysent les parcours dans le chômage pour une cohorte d'inscrits à l'ANPE au cours de l'année 2004 et suivis sur une période de 4 ans : 12 mois avant l'inscription de 2004 et 36 mois après. Leur objectif est d'analyser la récurrence du chômage en termes d'ampleur, d'intensité et de probabilité d'occurrence du phénomène.

Quatre autres contributions s'intéressent au processus d'insertion professionnelle au carrefour de logiques biographiques, institutionnelles et économiques. Les épisodes d'emploi précaire jalonnent le plus souvent l'insertion professionnelle des jeunes. À partir de l'enquête « Génération 98 » du Céreq, Nathalie MONCEL et Virginie MORA montrent la polarisation des parcours d'insertion : « Un quart des entrants accèdent rapidement à la norme d'emploi (définie par les dimensions de statut, de salaire et de temps de travail) » tandis qu'à l'opposé « un huitième de cette population [qui] n'y accède presque pas sur les sept premières années de vie active ». Sylvie BIGOT et Carinne DOUVILLE étudient l'insertion professionnelle de 295 jeunes ayant signé un CIVIS (Contrat d'insertion à la vie sociale) avec la mission locale de Grandville (Basse-Normandie). Combinant les données d'une enquête longitudinale *ad hoc* à des données administratives, le

tout enrichi d'entretiens semi-directifs avec un échantillon des intéressés, les auteurs montrent la diversité des parcours d'insertion (rapidité, qualité des emplois) selon les cantons que recouvre ce bassin d'emploi. Nathalie BEAUPÈRE, Lucile CHALUMEAU, Matthieu GRUNFELD et Laurent RAOUL nous apportent un éclairage sur une thématique dont s'est récemment emparé le gouvernement : les « décrocheurs » (*i.e.* les sortants sans diplôme de l'enseignement supérieur). Les auteurs ont conduit soixante entretiens dans cinq universités ; l'analyse de ces récits leur permet de distinguer quatre profils de « décrocheurs » donnant à voir la diversité des motifs d'abandon ainsi que celle de leurs capacités à construire des alternatives à cette situation. Quant à Cyril COINAUD et Céline VIVENT, ils nous invitent à déplacer notre regard en amont de l'insertion professionnelle, vers les parcours scolaires. Les stratégies mises en œuvre dans l'orientation scolaire, mais aussi les « tâtonnements » (*i.e.* les bifurcations) peuvent, dans une certaine mesure, être prédictifs de la rapidité et de la qualité de l'insertion.

Dans un troisième temps, quatre contributions s'intéressent à la qualité de l'emploi et/ou de l'insertion professionnelle, et en proposent une évaluation dynamique. La première, présentée par Mathilde GUERGOAT-LARIVIÈRE et Christine ERHEL, propose une évaluation dynamique de la qualité de l'emploi par l'utilisation d'indicateurs de transition, suivie d'une estimation des probabilités de connaître ces transitions (de plus ou moins bonne qualité) à partir du panel européen EU-SILC. Une seconde contribution adossée à l'exploitation de « Génération 98 », proposée par Thomas COUPPIÉ et Céline GASQUET, cherche à relier trajectoire d'insertion et autonomie résidentielle (*i.e.* au sens de départ du domicile parental), la première décohabitation supposant qu'un certain nombre de contraintes soient relâchées, et notamment financières. La troisième contribution, de Catherine BEDUWÉ, adopte un angle original pour apprécier l'insertion professionnelle : l'évolution du sentiment d'inquiétude professionnelle des jeunes en début de vie active. Répétée à trois moments du temps, cette question (« Voyez-vous votre avenir professionnel plutôt avec inquiétude ou plutôt avec optimisme ? ») posée dans le panel « Génération 98 à 7 ans » du Céreq révèle l'accroissement du sentiment d'inquiétude moyen de la cohorte entre 2001 et 2005 alors même que les conditions d'emploi et de stabilisation s'améliorent progressivement. Dans la quatrième contribution, Nicolas ROBETTE et Eva LELIÈVRE s'intéressent aux trajectoires d'activité féminine dans une perspective transgénérationnelle. L'enquête utilisée, « Biographies et entourage » de l'INED, « permet de suivre les parcours professionnels des enquêtés sur 37 années (de 14 à 50 ans) mais également ceux de leurs parents ». Les auteurs parviennent ainsi à mettre en évidence sept trajectoires d'activité féminines qui montrent notamment « la relative stabilité, au fil des générations de 1930 à 1950, de la proportion de femmes actives peu diplômées, alors que celle des femmes aux trajectoires d'activité complètes commençant après des études longues augmente ».

Enfin, les dernières contributions de ce volume ont pour centre d'intérêt les salaires, en prenant particulièrement en compte le genre (pour trois d'entre elles). L'objectif de Jean-François GIRET et Philippe LEMISTRE est, pour une cohorte de jeunes ayant quitté le système éducatif en 1998, d'examiner les avantages salariaux liés à l'ancienneté dans leur emploi actuel en regard du mode de rémunération pratiqué dans leur entreprise. Ils montrent que le maintien d'une forte ancienneté moyenne (environ 5 ans) ne se conjugue plus nécessairement avec l'usage d'un mode de rémunération à l'ancienneté. Arnaud DUPRAY s'intéresse aux disparités de rémunération entre les hommes et les femmes salariés du secteur bancaire. Les trajectoires salariales ont pu être reconstituées, pour des salariés présents dans leur entreprise depuis au moins dix ans, grâce à une enquête originale menée en 2006 dans cinq métiers de la banque commerciale, à la demande de l'Observatoire des métiers de la banque. La contribution suivante résulte de la collaboration de chercheurs avec l'Agirc-Arrco. Fabienne BERTON, Jean-Pierre HUIBAN et Frédérique NORTIER analysent les carrières salariales de deux cohortes de salariés (hommes et femmes) du secteur privé : la génération née en 1946 et celle née en 1962. Cette profondeur de champ est permise par l'utilisation des données du fichier EIC2003 (Échantillon interrégimes de cotisants) de la DREES, fichier destiné à évaluer les droits acquis en matière de retraite. Les auteurs mettent en évidence que si les carrières féminines convergent vers celles des hommes (« pas dans le sens de la carrière continue mais vers un parcours plus discontinu »), dans le même temps, les inégalités salariales entre hommes et femmes persistent, voire se renforcent. Quant à la contribution de Laurent LEQUIEN qui clôt cet ouvrage, elle s'attache à montrer l'effet du prolongement de l'arrêt de travail après une maternité (au-delà du délai légal du congé maternité), sur le salaire perçu lors du retour en emploi. Grâce à l'appariement de l'Échantillon démographique permanent avec les Déclarations annuelles de données sociales (DADS), l'auteur estime l'effet de l'extension du dispositif APE (Allocation parentale d'éducation) sur le comportement d'activité des femmes, et sur leurs carrières salariales subséquentes.

Considérées dans leur ensemble, ces contributions témoignent de la diversité des données utilisées, des approches méthodologiques ainsi que des problématiques ouvertes par l'analyse longitudinale du marché du travail. Avec les enquêtes « Génération », le Céreq a été l'un des pionniers en ce domaine, comme en témoigne l'organisation de ces journées depuis plus de dix ans. Sous l'impulsion du CNIS et avec les initiatives prises à différents niveaux (européen, national et ministériel), de nouvelles sources de données longitudinales voient le jour, autorisant des périodes d'observation plus longues et ainsi, la constitution de trajectoires couvrant une part importante du « cycle de vie » (SIP, ELFE...). Nul doute que les prochaines éditions de ces journées d'études s'enrichiront des exploitations de ces sources.

Sophie Divay, Coralie Perez et Jean-Luc Outin, ainsi que les membres du comité d'organisation (Joelle Cicchini, Catherine Pollak, Thomas Soubiran), remercient les contributeurs pour leur participation à ces journées et à ce volume. Sa mise en forme a été assurée par Christian Campo du Céreq.

 **Introduction**

Table ronde du 4 juin

Les cheminements longs en sociologie

Intervention à la table ronde du 4 juin

*Anne-Marie Arborio**

S'intéresser aux cheminements longs dont a pu rendre compte la sociologie renvoie à **un ensemble assez vaste de recherches**. Du moins si l'on considère les cheminements longs comme des objets équivalents – les termes relevant du même champ sémantique – à : itinéraires, trajectoires, parcours, carrières – termes qu'il me semble rencontrer plus fréquemment jusqu'ici que celui de « cheminements » mais ce n'est qu'une impression sans fondement quantifié ; ou encore équivalents à biographies ou récits de vie, ces deux derniers termes étant davantage associés aux modes de recueil de matériau permettant l'analyse dans les termes précédents. En effet, la sociologie a fait de la biographie une méthode et des parcours de vie un objet, depuis plus d'un siècle. La paternité de cette manière de faire est en général attribuée aux **sociologues de l'Université de Chicago**, et en particulier à Thomas et Znaniecki. Les premiers, ils en montrent l'intérêt à partir de leur enquête sur les migrants polonais en Amérique saisis, non seulement au travers de la presse et des archives institutionnelles, mais dans leur propre cheminement à travers la correspondance qu'ils entretiennent avec leurs familles restées en Pologne et pour l'un de ces migrants par le récit autobiographique qu'il rédige pour les sociologues. Et les premiers, Thomas et Znaniecki en justifient l'usage par leurs réflexions méthodologiques associées (Thomas, Znaniecki 1918-1920). Cette origine marque durablement les usages de la biographie et de l'analyse des parcours de vie en sociologie mais ceux-ci se sont depuis largement diversifiés, tant pour les thèmes abordés que les perspectives théoriques ou les méthodes de recueil de matériaux associés. Les réflexions méthodologiques ont été également abondantes. On peut renvoyer ici à la fois aux travaux et aux réflexions de **Daniel Bertaux** qui a largement contribué à introduire et enrichir ces débats, ou *a minima* à la synthèse qu'il en a proposée (Bertaux 2005).

Je n'ai pas cherché à rendre compte ici, sous forme synthétique de l'ensemble de ces usages et de ces débats dans le temps qui m'est donné :

- **d'abord** pour se restreindre, conformément à la thématique précise de notre rencontre, 1/ à l'idée de « cheminements longs » qui suppose qu'on s'intéresse – même si l'horizon temporel est flou – à une série d'événements qui s'enchaînent sur **une certaine durée**, ou dont on cherche à restituer des étapes, ou des séquences, et 2° restriction/ à des recherches qui concernent les questions de **travail et emploi** ;
- **ensuite** pour tenir compte des autres interventions à cette table ronde et insister davantage sur les **matériaux** que je distinguerai de ceux qui ont été présentés par Eva Lelièvre ou Stephan Lollivier en ce qu'ils **relèvent d'un questionnement non standardisé**. La restriction est forte car le sociologue a aussi à sa disposition un certain nombre d'enquêtes, de fichiers dont il a été question jusqu'ici et du coup, bref peut avoir affaire aux mêmes matériaux et affronter les mêmes problèmes qui ont été présentés par nos collègues des autres disciplines. Il y a d'autres manières encore de restituer des cheminements longs auxquelles on fera allusion. Ceci dit, et on en reparlera plus loin, les questions qui se posent pour *chacun* de ces types de matériaux ne sont pas forcément toujours éloignées et les différents matériaux peuvent être combinés dans nombre de recherches ;
- **enfin**, parce que en même temps que je m'appuierai dans cette présentation sur un certain nombre de travaux ou de réflexions qui m'ont été utiles dans mes recherches, ainsi que sur **ma propre expérience** dans le domaine et je développerai de manière privilégiée les problèmes auxquels j'ai été confrontée en traitant de cheminements longs à au moins trois occasions :

* Maître de Conférences en sociologie, Université de Provence Laboratoire d'économie et de sociologie du travail (LEST), anne-marie.arborio@univ-provence.fr.

- 1/ un travail de recherche sur les aides-soignantes des hôpitaux mené dans les années 1990 et dont une grande partie repose sur la restitution des trajectoires sociales et professionnelles des personnes passées par l'exercice du métier d'aide-soignante¹ (Arborio 2001) ;
- 2/ un travail sur les médecins dans la ville, mené au tournant des années 2000, sur lequel j'ai moins publié mais choisi de présenter une partie des résultats à partir de la biographie d'un médecin installé dans une rue particulière du centre ancien de Marseille (Arborio 2004) ;
- 3/ une recherche en cours sur un centre de production industriel de médicaments associé aux hôpitaux de Paris.

Deux points communs à ces trois recherches pour les questions qui nous intéressent.

Premier point commun : dans les trois cas, des cheminements longs ont été reconstitués, entendus comme **collectifs en même temps qu'individuels** :

- la catégorie d'aide-soignante, au sein des hôpitaux, dont l'histoire a été reconstituée et les parcours individuels de celles qui la traversent
- la profession médicale, le quartier, et les parcours individuels de ceux qui y ont une adresse à un moment ou l'autre de leur carrière
- l'usine de production de médicaments et les parcours des pharmaciens qui y passent un moment de leur carrière.

Deuxième point commun : dans les trois cas, la reconstitution des parcours s'est faite à partir de **matériaux divers** à chaque fois : entretiens biographiques non-standardisés, fichiers de personnel, et autres archives diverses... donc avec une combinaison de différents matériaux.

Je vous propose donc quelques réflexions à partir de ces expériences de recherche sur l'intérêt de l'approche en termes de cheminements longs et sur quelques problèmes méthodologiques que l'on peut repérer.

1. Intérêts du recours aux cheminements longs en sociologie

1.1. La prise en compte des cheminements longs s'accorde avec différentes manières de penser le social, avec des approches accordant une certaine place à l'acteur comme aux institutions ou aux structures

Utiliser des biographies, ou s'intéresser à des cheminements longs, c'est nécessairement accorder quelque place à l'individu ou à l'acteur dans son analyse. Reconstituer le cheminement long d'un individu, c'est accumuler des informations de détails qui nécessairement placent notre regard au plus près de la singularité de l'individu. Plus on accumule d'information sur chacun, plus on a de chances de repérer des différences dans les parcours. De ce point de vue, la démarche peut sembler particulièrement en affinité avec les approches qui accordent une place aux acteurs et aux configurations interpersonnelles, et ainsi en phase avec ses origines historiques.

En même temps, cette approche s'accommode d'une sociologie qui accorde de l'importance aux phénomènes structurels : l'individu perçu dans son cheminement peut ainsi être saisi dans un réseau de déterminations².

En fait, pour moi l'intérêt a été de penser le **double jeu de déterminations**. Par exemple dans l'étude d'une institution et de son organisation du travail, il est intéressant de voir :

- 1/ comment l'institution oriente des parcours individuels – comment des règles, des normes, des routines, s'inscrivent dans des histoires singulières,
- 2/ en même temps que la manière dont ces parcours individuels contribuent à orienter cette organisation.

¹ Celles-ci ont été menées dans le cadre d'une thèse de doctorat en sociologie, partiellement publiée ensuite sous forme d'ouvrage (Arborio 2001).

² Pour une réflexion plus approfondie sur ce point, on peut se reporter par exemple aux réflexions de Jean-René Pendariès (1991).

J'illustrerai ce double jeu de déterminations avec l'exemple du personnel des hôpitaux.

1/ Comment l'institution oriente des parcours individuels

Dans le domaine de la santé, dominé par le secteur public, les professions et métiers font l'objet de définitions précises, avec des enjeux forts de responsabilité et les modes d'entrée dans chaque catégorie, ou les modes de passage de l'une à l'autre de ces catégories sont réglés. Ces règles constituent par exemple le cadre des carrières verticales possibles pour les aides-soignantes – mouvement ascendant au travers de positions hiérarchisées – c'est-à-dire ici organisent les voies de passage entre les catégories d'agents de service, aides-soignantes et infirmières. Mais les pratiques de l'institution orientent aussi la réalité de ces carrières : en favorisant plutôt les recrutements internes et promotionnels de la catégorie d'agents de service vers celle d'aide-soignante, faisant de la plupart des aides-soignantes d'anciens agents de service, créant une proximité de fait entre ces catégories, et en favorisant plutôt les recrutements externes pour les infirmières, renforçant au contraire la distance avec cette catégorie auprès desquelles les aides-soignantes travaillent en position de subordination.

2/ Comment ces parcours individuels contribuent à orienter cette organisation

Leurs pratiques de l'institution sont liées à la manière dont l'hôpital est perçu par les femmes d'origine populaire et peu qualifiées qui se présentent au recrutement à un moment particulier de leur parcours, pour certaines après d'autres expériences du monde du travail ou du chômage. L'hôpital est perçu par ces aides-soignantes comme une institution qui leur a donné d'abord un emploi, soit par valorisation d'un titre scolaire, fût-il de faible niveau, soit par l'apparition fortuite d'une situation favorable sur ce segment du marché du travail, d'autant plus facile à exploiter qu'on a quelques connaissances dans le milieu de l'hôpital. L'hôpital leur a offert ensuite une possibilité, souvent inattendue, de promotion, pas toujours facile à concrétiser, le suivi d'une formation après quelques années d'exercice comme agent de service étant parfois déjà vécu comme une épreuve difficile. L'étape encore suivante, devenir infirmière, est rarement évoquée sinon pour être écartée, surtout par les plus anciennes, qui s'y sont d'ailleurs rarement essayé. Le titre d'aide-soignante reste alors un « plus », qui s'ajoute, le cas échéant, à la sécurité d'un emploi public, pour des personnes dotées au départ de peu d'atouts sur le marché du travail pour lesquelles j'ai parlé d'« emploi thérapeutique », comme un instrument de rupture avec une situation sociale difficile. À leurs côtés travaillent d'autres aides-soignantes formées et recrutées en continuité avec leur scolarité, avec davantage d'ambition de carrière. La catégorie d'aide-soignante est porteuse de tensions entre des pratiques tournées vers le cœur du métier et d'autres plus tournées vers le métier d'infirmière.

Une remarque : saisir ce double jeu de déterminations suppose de mobiliser plusieurs types de matériaux : ici, des archives à partir desquelles j'ai essayé de reconstituer le processus d'invention de la catégorie d'aide-soignante, des données standardisées analysées secondairement (parmi lesquelles le fichier du personnel pour un établissement), de l'observation directe pour étudier les pratiques de travail et des entretiens biographiques pour reconstituer les parcours des aides-soignantes traversant l'institution hospitalière.

1.2. Les cheminements longs privilégiés pour analyser des processus inscrits dans l'histoire

Dans tous les cas, s'intéresser aux cheminements longs permet d'analyser des processus, **des phénomènes sociaux qui se déroulent dans le temps**, et de s'intéresser à **leur déroulement, à leur temporalité**. Du coup c'est prendre en compte – et c'est là une difficulté en même temps qu'un intérêt –, **l'histoire** : cela revient à prendre en compte les « cheminements longs » non pas seulement individuels mais collectifs, faisant le « contexte » de ces cheminements individuels. Non pas un simple décor qui change mais un ensemble de processus, de succession ordonnée d'événements déterminants des parcours individuels ou dont on ne peut pas exclure, ni manquer d'examiner qu'ils ont des effets sur les parcours individuels. Inversement, s'intéresser à l'histoire, à la dynamique d'un collectif, à un processus qui engage un collectif sur un temps long (une profession, une institution, etc.) s'accommode, pour des sociologues ou comme pour des historiens, de l'examen des parcours individuels, singuliers : il y a un intérêt à prendre en compte la diversité des récits disponibles, qui sont autant d'occasions de saisir comment le processus se décline dans des parcours individuels. Remarque : ce nécessaire recours à l'histoire paraît d'évidence à propos de cheminements qui se déploient sur un temps long tout phénomène social n'a-t-il pas une dimension temporelle et ne doit-il pas être inscrit dans l'histoire ?

Je prendrai ici l'exemple d'un travail d'une historienne, qui peut servir de « référence » au-delà de sa discipline : Catherine Omnès avec son livre sur *Les ouvrières parisiennes. Marchés du travail et trajectoires professionnelles au 20^e siècle* (1997). Son idée est de suivre les trajectoires professionnelles de femmes dont on ne peut rendre compte par des « instantanés successifs » (p. 8) mais qui doivent être suivies de manière plus continues, notamment du fait de la discontinuité et de l'instabilité qui les caractérisent. Il y a donc plusieurs échelles d'observation : marché du travail/groupe ouvrier/entreprise/individu avec là encore nécessairement, plusieurs types de matériaux mobilisés, au-delà des archives traditionnelles qui conduisent à s'intéresser centralement aux bastions les plus combatifs de la classe ouvrière (et les plus masculins) : archives publiques et patronales, dossiers de retraite d'ouvrières ayant eu une longue vie de travail, fichiers du personnel d'entreprises, témoignages de surintendantes d'usines et de retraitées. Il y a également plusieurs temporalités croisées : par exemple, celle de l'histoire de l'industrie et de sa place dans l'économie (secteurs nouveaux ou en déclin à tel moment du 20^e siècle, attrait du tertiaire en fin de période) ; celle des événements de la vie familiale des femmes ouvrières, au rythme différencié suivant les générations. On a évoqué ces temporalités croisées – par exemple, âge biologique et génération – avec l'exposé sur les panels de S. Lollivier avec l'idée que ceux-ci permettent de démêler les deux), mais il y a aussi les temporalités propres des institutions ou groupes dans lesquels est pris l'acteur considéré.

1.3. Les cheminements longs pour éclairer les pratiques du présent

Enfin, même quand on s'intéresse à des phénomènes ou des pratiques qui ont quelque chose d'instantané et présent (qui ne relèvent pas *a priori* d'un processus à observer sur un temps long), ou qui peuvent être observés directement par le sociologue – et non recueilli par la médiation du discours d'un enquêté – comme par exemple les pratiques de travail, il y a souvent intérêt à réfléchir à **ce qui, dans le passé, joue sur le présent, par quelles médiations, par quels processus**. Pour cela, sur les pratiques de travail, plusieurs auteurs ont montré comment elles pouvaient être renseignées par des parcours individuels, voire ne pouvaient être que comprises par rapport à ces parcours à la fois singuliers et inscrits dans des collectifs. Par exemple, dans sa contribution à l'ouvrage *Observer le travail*, à propos d'une équipe de travailleurs du nucléaire et à propos de pratiques et d'interactions observées en situation – ici, précisément une scène où ceux-ci doivent réparer une caméra en zone radioactive –, Pierre Fournier (2008) montre comment les dissensions entre les membres de l'équipe dans le déroulement de l'intervention se comprennent comme des malentendus tenant l'appartenance des différents membres de l'équipe à des générations distinctes, appuyées chacune sur des expériences partagées (dans la ville et au travail) qui sont différentes des expériences des travailleurs des autres générations. Cette analyse lui est permise par la mobilisation conjointe de l'observation directe des pratiques de travail et d'un travail sur archives du personnel (qui met en évidence des phases bien distinctes de recrutement des travailleurs aux caractéristiques différenciées sur le site concerné), ainsi que d'entretiens biographiques avec ces mêmes travailleurs, décrivant ce qu'ils sentent comme des attentes à leur intention, fortement différenciées suivant leur appartenance générationnelle.

Autre exemple tiré du même ouvrage, avec une perspective théorique différente, Alexis Spire (2008), qui croise également différents matériaux dans sa recherche centrée sur les agents de contrôle de l'immigration (étude de dossiers d'immigration, observation participante au guichet d'accueil en préfecture, entretiens avec les agents), montre comment ce qu'il appelle le « sens pratique bureaucratique » est à la fois le produit de routines, de normes sédimentées et de situations d'interactions largement déterminées par les positions sociales des agents et par leur propre histoire. Comme le rappelle Alexis Spire en conclusion, en citant l'article de Pierre Bourdieu « Le mort saisit le vif », on retrouve ici la double dimension de toute activité sociale, faisant coexister « l'histoire à l'état objectivé » telle qu'elle s'est accumulée dans les institutions, et « l'histoire à l'état incorporé » telle que la fait exister le sens pratique (Bourdieu 1980). Le rapport de domination qui se noue entre agents de l'État et étrangers ne se réduit donc ni à de simples dispositifs d'identification, ni à une succession d'interactions : il s'inscrit dans un ensemble de relations historiquement constituées au sein d'institutions et réactivées en permanence par les agents qui les représentent. Du coup, la connaissance de leur cheminement éclaire la situation.

J'ai évoqué ici l'intérêt de la prise en compte des cheminements longs en sociologie, intérêt qui ne présupposait pas l'usage privilégié de telle ou telle méthode de recueil de matériau biographique. J'aimerais maintenant me centrer sur l'intérêt propre de...

2. L'entretien non standardisé parmi les différents modes de recueils de matériaux biographiques

2.1. Usages de l'entretien biographique non standardisé

En sociologie, l'analyse des cheminements longs est le plus souvent associée à un mode de recueil particulier du cheminement individuel que constitue l'entretien biographique, autobiographique au sens où la reconstitution des événements marquants du parcours de l'individu est laissée à lui-même, guidé par le questionnement du sociologue. Je développerai ici plus particulièrement ce type de méthode que je désigne par le terme « non standardisé » qui le distingue des matériaux issus d'enquêtes par questionnaire mais aussi des données recueillies dans des fichiers administratifs (dossiers de retraite, fichiers du personnel dont les catégories d'enregistrement sont préconstruites en fonction des usages administratifs de ces documents). De nombreux travaux utilisent ces entretiens non standardisés, souvent de manière quasi exclusive, dans de nombreux domaines mais en particulier pour étudier le monde du travail et les carrières qui s'y déploient.

- Cela peut être pour **se concentrer sur une étape particulière** de la vie liée travail : par exemple pour Claire Bidart, qui étudie l'évolution des réseaux sociaux et l'entrée dans la vie adulte et pour lesquels elle repère les interactions entre les diverses sphères de leur vie (études, travail, emploi, couple, famille, loisirs, résidences...) et les articulations entre l'évolution de leur réseau relationnel et leurs modes d'insertion sociale. Ou encore, davantage centré sur le monde du travail, Henri Eckert qui restitue les modes d'entrée dans la condition ouvrière aujourd'hui à partir des récits de jeunes ouvriers (Eckert 2006).
- Cela peut être pour **se concentrer sur un type de trajectoires spécifiques** (parcours de déclassement, parcours associés à la réussite). Par exemple, dans ma recherche, j'ai consacré une analyse spécifique aux parcours qui suivaient la « carrière modèle » de réussite faisant passer d'agent hospitalier à infirmière voire cadre infirmier. Ou les médecins installés dans un quartier du centre populaire de Marseille.
- Cela peut être pour **reconstituer les carrières dans leur ensemble** lorsque l'objet est plutôt un métier, une profession, une structure, comme je l'ai fait dans l'ensemble de mes travaux mais d'autres bien sûr, en particulier Marie Cartier (2003) qui étudie les trajectoires, le rapport au travail et les modes de vie des trois générations de facteurs qu'elle identifie sur son terrain, recrutés dans des contextes organisationnels et socio-économiques différents. Où l'on voit comment le service public, postal a pu offrir suivant les générations, une voie d'ascension sociale ou la possibilité d'une existence « honorable » aux classes populaires, ou encore une position de repli pour ceux qui étaient menacés de déclassement.

Dans ces deux derniers cas, il s'agit de cheminements « longs » mais sans forcément d'horizon temporel commun car l'enquête croise les carrières de nouveaux entrés dans la profession et celles des plus anciens qui travaillent ensemble et « font exister » à un moment donné ce métier, cette profession par leurs pratiques, leurs parcours. Dans le premier cas, centré sur un moment spécifique du parcours, l'enquête est centrée sur un horizon temporel plus restreint mais généralement, l'étape centrale est mise en relation avec d'autres qui sont également restituées par les acteurs. Par exemple, les jeunes ouvriers interrogés par Henri Eckert sont amenés à développer longuement leur scolarité, antérieure à leur entrée dans le monde du travail.

2.2. Apports spécifiques de l'entretien biographique non standardisé

Si ce mode de recueil est dominant, c'est sans doute parce que cette manière de procéder permet d'accéder à :

- une interrogation **intensive** (un questionnaire non standardisé) : faire surgir des « variables », des liens entre des événements auxquels le chercheur peut difficilement penser en amont de l'enquête, mettre au jour les catégories de l'enquêté ;
- une attention aux **parcours atypiques**, aux « cases les moins pleines des tableaux » statistiques : on y reviendra à propos du corpus, mais privilégier la diversité et non la représentativité, donc attention aux cas singuliers. Par exemple s'agissant des carrières verticales « modèles » des aides-soignantes devenues infirmières, voire cadres, le déroulement de ces parcours, par leur rareté et par les difficultés qu'ils présentent à celles qui les empruntent, révèlent les limites de la promotion : les prendre en compte permet d'appréhender les tensions sociales qui entourent la position sociale d'aide-soignante ainsi les équilibres sociaux implicites que suppose l'organisation hospitalière et qui se trouvent bousculés par ce type de trajectoires. S'agissant des médecins dans la ville, repérer les effets du choix d'adresse pour la clientèle et les conditions d'exercice, à partir des parcours spécifiques de ceux qui à un moment donné de leur histoire personnelle, investissent un quartier du centre populaire de Marseille ;
- enfin, l'entretien biographique est aussi, un moyen d'accéder au **sens que l'individu donne à ses pratiques**. De ce point de vue, dans le cadre d'une sociologie qui accorde de l'importance au sens vécu et donné par les acteurs eux-mêmes, dans la mesure où celui-ci fait partie de la réalité et contribue à l'orienter, il est une méthode incontournable. Bref, il est une voie d'accès commune à deux dimensions de la carrière qu'Everett Hughes proposait de distinguer : la carrière objective, c'est-à-dire la succession de statuts et de tâches clairement définies – qu'on peut saisir aussi par un questionnaire standardisé – et la dimension subjective, c'est-à-dire la perspective dans laquelle la personne voit sa vie comme un tout et en interprète le sens à partir d'événements marquants (Hughes 1958). Cette dernière dimension suppose un mode d'interrogation non standardisé, qui laisse à l'individu la possibilité de développer son point de vue sur les différentes situations, sur les différentes étapes de la carrière et même déjà sur ce qu'il considère comme faisant scansion. Un exemple : s'agissant des aides-soignantes, qui ne progressent pas dans la hiérarchie, ne changent pas de titres ou de postes, la dimension subjective a semblé importante à prendre en compte et modifie le regard qu'on peut avoir sur ce métier : le groupe présente un certain nombre de caractéristiques objectives d'un métier du « bas de l'échelle », peu qualifié, peu valorisé, et beaucoup portent des jugements négatifs sur leur condition ou la faible valorisation/reconnaissance dont elles font l'objet en même temps que certaines – les mêmes peuvent décrire leur parcours en termes de réussite ou suivant un processus de retournement de stigmata, montrer que leur travail trouve sa valeur dans les tâches *a priori* considérées comme les plus indignes, celles que les infirmières ou autres professionnels leur délèguent.

2.3. Entretiens rétrospectif ou enregistrement au plus près de l'événement ?

Jusqu'ici, j'ai distingué l'entretien biographique pour son questionnaire non standardisé qui permet de laisser l'enquêté développer des séquences inattendues, de mettre en relation des événements centraux pour l'enquête avec d'autres, de donner le sens vécu par opposition à des formes de recueil plus standardisées dont nous avons bien perçu les avantages dans les exposés précédents et qui permettent un traitement extensif et quantitatif. C'est une première distinction importante entre les différents modes de recueil.

Une autre distinction renvoie aux deux options possibles entre la reconstitution rétrospective du parcours ou à l'enregistrement au plus près de l'événement. S'agissant de l'entretien, on a le choix entre interroger un individu sur sa carrière passée ou bien procéder à des interrogations successives suivant le principe du panel, comme l'a fait Claire Bidart dans l'enquête citée précédemment : pour travailler sur l'entrée dans le monde des adultes, elle a suivi un panel de 87 jeunes qui sont interrogés par entretien approfondi tous

les trois ans depuis 1995. Cette même distinction que l'on a perçue dans les exposés précédents à propos des questionnements standardisés traverse aussi les matériaux issus de questionnements non standardisés.

On pourrait ainsi construire un tableau à quatre cases, opposant en ligne les interrogations standardisées/non standardisées et en colonnes, les reconstructions a posteriori/enregistrements rétrospectifs et les enregistrements suivis.

	Reconstructions a posteriori	Enregistrements suivis
Questions standardisées	Enquêtes par questionnaire rétrospectif Curriculum vitae	Enquêtes par questionnaire auprès d'un panel Dossiers de caisses retraite Fichiers du personnel
Questions non standardisées	Entretiens biographiques Autobiographies ou biographies littéraires	Entretiens biographiques avec un panel réinterrogé Documents produits par les acteurs : correspondance...

Remarques : d'autres distinctions seraient à mettre en évidence entre ces différents matériaux, par exemple entre ceux pour lesquels la reconstitution est faite par le principal intéressé et celle où elle est faite par un tiers (une administration par exemple, un journaliste ou un écrivain (biographies littéraires telles qu'elles sont utilisées par Michel Villette et Catherine Vuillermot (2005) à propos des patrons qui réussissent)).

La mise en place de dispositifs d'entretiens auprès de cohortes renvoie à une critique importante faite à l'entretien biographique non standardisé et rétrospectif que l'on peut résumer en disant que le cheminement auquel on accède ainsi est « reconstruit » par l'enquêté, parfois bien loin de la réalité des faits. L'enregistrement au plus près de l'événement (par interrogations répétées) permettrait de limiter cet effet. La même distinction et les mêmes effets s'observent pour les questionnements standardisés comme l'avaient montré par exemple Alain Chenu (1993) – ou Claude Thélot (1989) – à propos de la mobilité : la mobilité apparente est plus faible si les cheminements sont reconstitués de manière rétrospective que s'ils sont repérés dans un panel. « *Le panel permet d'enregistrer au moment où ils se produisent de petits événements (courtes périodes d'emploi atypique, de chômage, de maladie...) dont le souvenir ou du moins le récit seront gommés lors d'un questionnement rétrospectif ultérieur* ». Alain Chenu le constate en comparant les résultats de deux enquêtes sur le même objet : les résultats sont fonction de la réalité mais aussi des systèmes d'observation mis en œuvre.

Cette sélection non contrôlée des faits, au sens où le chercheur n'en connaît pas toujours les principes, est bien réelle :

- Elle est liée à la sélection des faits par la **mémoire** qui va rendre certains souvenirs particulièrement vivants – notamment, les débuts par exemple, les ruptures, changements de service par exemple – et effacer d'autres ou les condenser dans des phrases courtes et générales. Dans les entretiens avec les pharmaciens de l'Unité de production industrielle des hôpitaux de Paris, par exemple, la description des débuts, de la prise du premier poste avec la découverte de l'univers industriel et du monde ouvrier, occupe une place démesurée par rapport à la durée réelle des événements. Cet effet de la mémoire conduit aussi à exclure des événements importants ou bien aussi à rapporter des séquences désordonnées, à inscrire des événements dans une chronologie trop vague « avant » et « après » ou dans une chronologie fautive ;
- Au travail de **mise en cohérence du récit** par l'enquêté source de ce que Pierre Bourdieu appelle l'illusion biographique (1986). Alain Chenu (1993) le présente ainsi : « *La personne qui raconte sa vie ou celle qui chiffre un questionnaire biographique rétrospectif sont en quelque sorte dans la position d'un lecteur de roman qui fait des incursions dans les derniers chapitres avant de reprendre le début du livre en se félicitant de la sagacité avec laquelle il repère une issue qu'il connaît déjà. Elles procèdent à une mise en cohérence rétrospective qui peut aller dans le sens d'une meilleure intelligence de l'histoire d'une vie [...] mais qui relève fondamentalement de l'illusion biographique* ».

Remarque : le panel répond bien à l'effet mémoire. A. Chenu (1993) : « *Un panel permet de prendre en compte des situations qui seront par la suite l'objet d'un oubli ou d'un refoulement de la part des*

individus ». Mais le panel ne répond pas forcément au problème de la mise en cohérence du récit : l'enquêté peut chercher à mettre en cohérence ses réponses successives à l'enquête, justifier ses réponses d'une vague d'interrogation à l'autre.

Il est difficile de contrôler ces effets de tri et de reconstruction *a posteriori* sinon, dans les cas où l'enquête se fait sur un même terrain, par le croisement des récits et par le croisements de sources : qui permettent non seulement de contrôler après coup mais surtout d'avoir un questionnement qui limite les effets de tri de la mémoire, avoir une connaissance de l'institution ou des personnes qui accompagne le travail de remémoration de la personne interrogée.

Dans cette deuxième partie, on a distingué différentes manières de procéder mais on voit que certaines des questions posées sont communes et il faut penser que l'entretien non standardisé sur lequel on s'est centré ici coexiste, y compris parfois au sein de mêmes recherches – on l'a vu dans les exemples de Spire et Fournier – avec d'autres modes de recueil de cheminements longs qui existent pour décrire factuellement la carrière objective (enquêtes quantitatives, fichiers). Je dis cela non seulement pour évoquer l'ensemble des manières de faire mais aussi parce que ces modes de recueil ne doivent pas forcément être pensés comme exclusifs les uns des autres : leur combinaison permet justement de limiter les défauts de chacun.

3. Deux questions méthodologiques plus spécifiques sur les entretiens biographiques non standardisés

3.1. Autour du corpus

Je m'intéresse ici à la manière dont sont sélectionnées en amont les personnes à interroger et aux effets de cette sélection pour l'analyse. La question ne se pose pas de la même façon pour tous les matériaux : le sociologue peut avoir affaire à une population prédéfinie par l'administration ou l'organisation qui a constitué le fichier (fichiers des personnels, des caisses de retraite) [ou un large échantillon construit suivant des règles explicites de représentativité statistique]. Dans le cas de l'**entretien non standardisé**, l'enquêteur est davantage **maître de la construction de son corpus** s'il procède lui-même à la sollicitation des personnes. Mais alors comment faire et quels problèmes sont posés.

- **Le nombre** n'en est pas prédéfini et ne vise pas à être suffisamment grand pour que l'on puisse inférer de l'analyse des trajectoires recueillies des résultats valables pour l'ensemble d'une population. Il s'agit plus tôt d'une analyse intensive qui porte sur un petit groupe : de fait, dans les travaux appuyés sur ce type de matériaux, on compte quelques dizaines d'entretiens au maximum.
- Pour la sélection des personnes à interroger, c'est la recherche d'une certaine **diversité** qui est mise en avant. Même cette injonction, présente parfois dans les manuels ou articles consacrés, méthodes, est difficile à suivre. Cela suppose deux choses :
 - 1/ que ces variables/critères stratégiques soient mis au jour avant la constitution du corpus en tout début d'enquête et,
 - 2/ que l'enquêteur connaisse suffisamment de caractéristiques de l'enquêté avant l'entretien pour le choisir en fonction des critères qu'il s'est fixés, à moins qu'il n'élimine au fil de l'enquête, les individus qui ne sont pas conformes aux profils recherchés. Cela paraît difficile si on réalise les entretiens dans le cadre d'une enquête de terrain où l'on a un contact suivi avec les enquêtés.

Concernant le premier point, on repère assez facilement par la réflexion, par l'exploitation des premiers entretiens ou d'autres matériaux – pour ma recherche, analyse secondaire de l'enquête sur l'emploi, lecture des lettres de demandes d'emploi – quelques variables importantes : par exemple le sexe, parce que les compétences que les hommes font valoir dans cet univers très féminisé leur assurent sans doute une position particulière, l'origine sociale, ou le diplôme scolaire nuancent la façon de percevoir sa position dans l'institution et d'envisager l'avenir. Ce sont cependant les entretiens qui ont expliqué en quoi ces variables étaient stratégiques pour comprendre le déroulement de la carrière et la position sociale de

l'aide-soignante mais surtout en révéler d'autres. Remarque : les temps du recueil et de l'analyse sont entremêlés dans ce type d'enquête.

Concernant le deuxième point, si l'on peut repérer *a posteriori* dans le corpus les caractéristiques principales qui distinguent les différentes personnes, on ne connaît pas *a priori* toutes ces caractéristiques avant de procéder aux entretiens, à moins de n'interroger que des personnes déjà connues. Les caractéristiques repérables *a priori* dépendent du moyen de contact avec la personne : en plus de son sexe et de son âge rapidement repérés dans tous les cas, on connaît de façon minimale quelques éléments sur sa position professionnelle actuelle, ne serait-ce que son établissement, son service, qui sont en fait le résultat d'une trajectoire sociale et professionnelle qui l'a peut-être amené à traverser de nombreux autres établissements ou services. Par exemple, dans mon enquête, j'étais à la recherche d'aides-soignantes devenues infirmières voire cadres, sans trop savoir au départ si ce parcours avait été emprunté. Lorsque j'ai eu accès au fichier du personnel, j'ai pu repérer quelques cas entrant dans cette catégorie mais je n'avais pas le droit d'avoir cet usage nominatif du fichier et j'étais donc très embarrassée. Un hasard de rencontre avec l'un des cadres concernés qui a tout de suite mis en avant sa position de promu lorsque j'ai évoqué le thème de ma recherche m'a ouvert la voie. Je lui ai demandé d'autres contacts et ai pu repérer d'ailleurs ainsi lesquels mettaient ce parcours en avant ou pas. On est donc parfois contraint de constituer son corpus par boule-de-neige à partir de ces premiers contacts. Loin de n'être qu'un pis-aller, un bricolage artisanal, cette méthode apporte des résultats en elle-même par la manière dont elle éclaire sur les personnes en relation et sur la connaissance que chacun a des autres.

Pour d'autres types de parcours que celui de la carrière modèle faisant passer d'aide-soignante à infirmière ou cadre, ne relevant pas de la carrière verticale mais plutôt horizontale, il n'était **pas possible de les définir à l'avance** : je cherchais ainsi au départ des aides-soignantes plutôt dans les services de soins mais au fil de l'enquête et des rencontres, je m'apercevais que des personnes titulaires de ce titre spécifique, avec une formation spécifique, exerçaient dans des emplois administratifs ou encore dans les services logistiques, sans aucun contact avec les malades : c'était là justement un élément-clé pour comprendre l'usage de cette catégorie par l'institution hospitalière : un « filtre » pour des postes pour lesquels n'existe pas vraiment de mode de sélection, de « concours spécifique », et une voie utilisée comme « droit à la carrière » pour certains agents que l'institution ne juge pas pour autant compétents pour accéder au travail auprès des malades.

Si je résume la **démarche réellement adoptée** pour la construction de ce corpus : on a réalisé ici des entretiens jusqu'à obtenir un ensemble de situations variées en référence à des caractéristiques dont l'analyse progressive des premiers entretiens montrait qu'elles étaient peut-être pertinentes, suivant le principe de « saturation » du modèle mis en avant par Glaser et Strauss : c'est donc au gré d'opportunités de terrain contrôlées que s'est constitué le corpus de biographies analysées. La question de la constitution du corpus me semble souvent occultée par la rationalisation *a posteriori* des « choix » de l'enquêteur qui sont en fait le produit de la rencontre entre ses exigences raisonnées et les contraintes de l'accès au terrain, de la « faisabilité » des entretiens.

Quelques biais affectent nécessairement la constitution de ce corpus : selon notre objet de recherche, on risque de privilégier les entretiens avec les personnes de catégories supérieures (ceux qui vivent le plus longtemps, ceux qui s'expriment le plus volontiers comme on le dira un peu plus loin), on va privilégier au sein de chaque catégorie ceux qui s'expriment le plus facilement, prêts à se faire les porte-parole d'une catégorie (les militants par exemple), on risque de privilégier aussi les témoignages de ceux qui ont eu un long parcours quand la réalité du monde du travail – c'est le cas à l'hôpital – est aussi celle d'un personnel instable. S'il existe une division du travail informelle entre « précaires » et les autres, elle nous sera peut-être difficile à connaître, bien que les « stables » soient aussi souvent semble-t-il des gens qui ont occupé une succession d'emplois « précaires » avant d'être embauchés définitivement (comme nous l'avions montré avec Philippe Méhaut dans une communication qu'il était venu présenter pour nous deux il y a deux ans aux Journées du Longitudinal). En même temps, les plus « stables » sont aussi ceux qui auront sans doute la connaissance la plus précise, le souvenir le plus détaillé de leur univers de travail. Là encore, la connaissance approfondie de l'institution par mobilisation d'autres types de matériaux permet de prendre la mesure de ces réalités dont l'enquête par entretiens a du mal à rendre compte, et éventuellement les corriger par des contacts choisis.

3.2. Peut-on décrire objectivement des pratiques dans un entretien biographique

Les questions posées pour reconstituer des cheminements longs portent sur des positions de l'individu à différents moments ou sur des pratiques autour du travail, de la recherche d'emploi, etc. Sur ces positions et ses pratiques on est à la recherche à la fois d'informations objectives et de points de vue subjectifs. On a déjà évoqué la question de l'effet de tri de la mémoire, ou de la mise en cohérence *a posteriori* du récit qui pèsent sur ces informations. Mais d'autres problèmes peuvent être évoqués.

J'ai interrogé des personnes sur leur travail et l'évolution du contenu de leur travail et celles-ci répondaient sans hésiter, même si c'est dans un cadre chronologique assez vague : « avant », c'était comme ça, mais « maintenant »... Ou encore, les conditions de travail ne cessent de se dégrader... Pourtant, décrire ces pratiques dans un entretien n'a rien d'évident.

C'est grâce à l'observation directe des pratiques de travail que j'ai pu mieux me rendre compte qu'interrogé sur son travail, l'enquêté est tenté d'**exclure d'emblée un certain nombre de faits ou de pratiques** qui peuvent pourtant intéresser le sociologue et dont il faut donc faire percevoir à l'enquêté qu'ils nous intéressent. Au-delà du tri effectué par la mémoire, des pratiques *au* travail seront éliminées parce qu'il ne s'agit pas de pratiques *de* travail, alors même qu'elles présentent un intérêt direct pour comprendre le travail : les pauses, les repas, la sociabilité au travail, les relations avec les services administratifs, etc. Le « hors travail » présente aussi un intérêt et pour les mêmes raisons, cet intérêt doit parfois être précisé pour que l'enquêté s'y réfère : vie familiale avec ses effets sur la carrière, effets de ce travail à l'inverse sur la vie familiale (horaires contraints, etc.). En général, dans un milieu féminin, cela apparaît voire prend toute la place dans l'entretien... D'autres faits seront dissimulés de manière plus ou moins consciente (à moins qu'ils ne soient parfois mis en avant par « fanfaronnade ») : toutes les pratiques illégales, déviantes³. Ce sera par exemple le cas du vol, des violences envers les malades et même déjà des pauses dont on a déjà parlé lorsqu'elles s'apparentent au freinage ou que l'enquêté craint qu'elles soient perçues comme telles. Cela peut concerner également le travail au noir : aucune aide-soignante n'a évoqué cette pratique en entretien alors qu'au cours de mon travail d'observation directe, j'ai pu voir que nombre d'entre elles en faisaient un mode privilégié de complément de salaire.

Certains événements ou contextes seront aussi occultés si le témoin ne se sent **pas légitimé à en parler** comme telle grande réforme par exemple dont l'enquêté est conscient qu'elle a été importante mais qu'il ne connaît que par les effets sur son petit morceau de vie. Ce sentiment amène parfois des réticences à l'entretien ou, pire, conduit à son acceptation comme par soumission à une autorité mais avec un sentiment de gêne d'être tenu pour témoin légitime, qui aboutit à une censure, qu'on peut interpréter dans ce cas comme « *le silence des dominés que rien n'autorise ou n'incite à raconter une vie dans laquelle la qualité de leur propre personne ne semble pas suffire à conférer un intérêt d'ordre plus général* » (Pollak 1990, p. 197). Ces silences, cette gêne observée, font des mots retranscrits sur le papier un document apparemment de peu d'intérêt ; ils ne prennent sens que si l'on réussit à avoir une compréhension plus complexe de la situation sociale de l'individu que celle qui est perceptible dans ses seules paroles. Au contraire, tel autre enquêté va se centrer sur ces événements par souci d'éviter la personnalisation de l'entretien (ou par malentendu sur la demande qui lui est faite).

Enfin, certaines pratiques de travail ne sont **pas faciles à verbaliser**. Cela peut tenir aux difficultés d'énonciation de la personne, ou à la situation d'interaction de l'entretien avec les caractéristiques sociales particulières de l'enquêté et de l'enquêteur⁴. Cela peut tenir aussi au contenu de certaines pratiques. Par exemple dans le récit de la journée de travail des aides-soignantes, une phrase courte résume souvent le travail de la matinée : « on fait les toilettes ». Seule l'observation directe (Arborio, Fournier 2005) m'a permis de comprendre le poids de cette tâche et ce à quoi elle donnait lieu, toujours masqué par les termes convenus (et vides de sens pour moi *a priori*) de « relation au malade ». Il n'est pas facile de parler des « toilettes » pour diverses raisons : elles font partie des tâches quotidiennes vécues sur le mode du « cela va de soi », et sont trop peu légitimes pour être mises en avant face à un étranger, voire proches de

³ Comme pour toute pratique « non officielle », que ce soit en raison de son caractère occulte, interdit, ou bien de sa banalité, de son illégitimité. Cf. Olivier Schwartz, « L'empirisme irréductible », postface à Nels Anderson, *Le Hobo. Sociologie du sans abri*, Paris, Nathan, collection « Essais et Recherches », 1993 (1923), pp. 267-268.

⁴ De nombreux sociologues ont rendu compte de ces effets de la distance sociale entre enquêté et enquêteur et les ont analysés.

l'indicible (Pollak, Heinich 1986) (qui concerne plus généralement le sale, la mort à l'hôpital...) en ce qu'elles relèvent du *dirty work*, au sens absolu, mettant en contact avec les déjections du corps, amenant à enfreindre les règles de pudeur qui ont cours hors de l'hôpital, y compris en ce qui concerne leur récit oral. Ce type de pratiques, trop banales et illégitimes, sur lesquelles les acteurs sont peu enclins de ce fait à verbaliser renforce la nécessité, si l'on s'intéresse aux pratiques de travail, de les observer directement et non de s'en tenir au discours sur ces pratiques. Cela ne veut pas dire bien sûr que ces discours sont inintéressants ou « faux ».

Ici, c'est l'observation directe qui a permis de lever – sans doute en partie seulement – ces problèmes :

1/ en permettant de poser de meilleures questions ;

2/ en mettant en avant la familiarité de l'enquêteur avec le monde étudié qui faisait que l'enquêté était moins enclin à dissimuler ou parlait avec moins d'illégitimité. Lors d'entretiens biographiques menés en milieu d'interconnaissance et en un lieu où l'on reste durablement, les dissimulations sont plus difficiles ou la confiance est plus grande. On voit que la relation d'enquête, comme cela a été montré par de nombreux auteurs, est déterminante du déroulement de l'entretien.

Conclusion

Sans avoir fait le tour de toutes les questions qui se posent à propos de l'usage de l'entretien non standardisé pour étudier les cheminements longs, j'ai voulu montrer :

- que la reconstitution de cheminements individuels et leur analyse sont intéressantes dans plusieurs cadres et en particulier pour l'analyse d'institutions.
- que cette reconstitution, surtout dans cette perspective, suppose le croisement de matériaux divers : cheminements longs n'est pas équivalent à recueil exclusif d'entretiens biographiques. Mobilisations de matériaux permettant de restituer le contexte des cheminements individuels, ou d'inscrire les individus concernés dans des cadres pertinents (génération, groupe social...)
- que ce croisement de matériaux, dans le cadre d'une enquête de type ethnographique permet de lever un certain nombre de limites des matériaux, en particulier des limites de l'entretien biographique non standardisé. Par exemple l'observation directe si l'on s'intéresse aux pratiques de travail.

C'est à la fois ce que j'ai essayé de faire dans mes travaux et ce dont la confrontation à d'autres travaux m'a persuadée, en particulier pour l'analyse des pratiques de travail (Arborio *et alii* 2008). En même temps, en ce jour d'Academic Pride (4 juin 2009), puisque cet après-midi est organisée *La marche de tous les savoirs* pour mettre en avant l'importance du service public de l'enseignement supérieur et de la recherche, je m'interroge sur l'avenir de ce type de recherches compte tenu du lourd investissement qu'elles demandent : je ne suis pas sûre que la condition future des enseignants-chercheurs leur permette de maintenir ce genre de projet, ni que des modalités d'évaluation bibliométrique telles qu'elles prévalent aujourd'hui, les encouragent vraiment ces travaux de longue haleine, dont le compte rendu s'éloignent du standard de publication.

Bibliographie

Arborio A.-M. (2005) « Quelques questions concernant l'utilisation des "sources orales" à partir d'une enquête sociologique sur le personnel des hôpitaux », *La Gazette des archives*, n° 198, juin, p. 63-71.

Arborio A.-M. (2001), *Un personnel invisible. Les aides-soignantes à l'hôpital*, Paris, Anthropos, coll. « Sociologiques », 334 p.

Arborio A.-M. (2004), « L'élite médicale aux portes des quartiers populaires à la fin du XIXe siècle », in P. Fournier, S. Mazzella (dir.), *Marseille, entre ville et ports. Les destins de la rue de la République*, Paris, La Découverte, Coll. « Recherches », p. 137-154.

Arborio A.-M., Fournier P. (2005), *L'Enquête et ses méthodes : l'observation directe*, Paris, A. Colin, 128 p.

Arborio A.-M., Cohen Y., Fournier P., Hatzfeld N., Lomba C., Muller S., *Observer le travail. Histoire, ethnographie, approches croisées*, Paris, La Découverte, Coll. « Recherches », 2008, 351 p.

Becker H. S. (1986), « Biographie et mosaïque scientifique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 2-3, p. 105-110.

Bertaux D. (2005), *L'enquête et ses méthodes : Le récit de vie*, Paris, Nathan, 128 p.

Bidart C., Longo M. E. (2007), « Bifurcations biographiques et évolutions des rapports au travail », XIV^{es} Journées d'étude sur les données du longitudinales dans l'analyse du marché du travail, Orléans.

Bidart C. (2006), « Panel "Sociabilité et insertion sociale" : une enquête longitudinale. Processus d'entrée dans la vie adulte, insertion professionnelle et évolution des réseaux sociaux », octobre, <http://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00118258/fr/>

Bourdieu P. (1980), « Le mort saisit le vif », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 32-33, p. 3-14.

Bourdieu P. (1986), « L'illusion biographique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 62-63.

Cartier M. (2003), *Les facteurs et leurs tournées. Un service public au quotidien*, Paris, La Découverte, Coll. « Enquêtes de terrain », 329 p.

Chenu A. (1993), « Les ouvriers et leurs carrières : enracinement et mobilités », *Sociétés contemporaines*, n° 14-15, p. 79-91.

Descamps F. (2001), *L'historien, l'archiviste et le magnétophone. De la constitution de la source orale à son exploitation*, Paris, Comité pour l'histoire économique de la France, 864 p.

Eckert Henri (2006), *Avoir vingt ans à l'usine*, Paris, La Dispute, 218 p.

Fournier P. (2006), « Le sexe et l'âge de l'ethnographe : éclairants pour l'enquêté, contraignants pour l'enquêteur », *ethnographiques.org*, n° 11, octobre, <http://ethnographiques.org/2006/Fournier.html>

Fournier P. (2008), « Le travail des générations : confronter des présents décalés », in A.-M. Arborio, Y. Cohen, P. Fournier, N. Hatzfeld, C. Lomba, S. Muller, *Observer le travail. Histoire, ethnographie, approches croisées*, Paris, La Découverte, coll. « Recherches », p. 113-129.

Fournier P., Mazzella S. (2004) (dir.), *Marseille, entre ville et ports. Les destins de la rue de la République*, Paris, La Découverte, Coll. « Recherches », 314 p.

Glaser Barney, Strauss Anselm L. (1967), *The Discovery of Grounded Theory. Strategies for Qualitative Research*, New York, Aldine Publishing Company, 271 p.

- Hughes Everett C. (1958), « Cycles, Turning Points, and Careers », National Council of the Episcopal Church, 1952, in *Men and their Work*, Glencoe, The Free Press, p. 11-22.
- Michelat G. (1975), « Sur l'utilisation de l'entretien non-directif en sociologie », *Revue française de sociologie*, XVI, p. 229-247.
- Pollak M. (1990), *L'Expérience concentrationnaire. Essai sur le maintien de l'identité sociale*, Paris, Métailié, Coll. « Leçon de choses », 342 p.
- Pollak M., Heinich N. (1986), « Le témoignage », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 62-63, juin, p. 3-29.
- Omnès C. (1997), *Ouvrières parisiennes. Marchés du travail et trajectoires professionnelles au 20^e siècle*, Paris, Éditions de l'EHESS, 374 p.
- Passeron J.-C. (1990), « Biographies, flux, itinéraires, trajectoires », *Revue française de sociologie*, 1, p. 3-22.
- Pendariès J.-R. (1991), « Approche biographique et approche structurelle : quelques remarques sur le "retour du biographique" en sociologie », *L'homme et la société*, n° 4.
- Schwartz O. (1993) [1923], « L'empirisme irréductible », postface à Nels Anderson, *Le Hobo. Sociologie du sans abri*, Paris, Nathan, Collection « Essais et Recherches », p. 265-308.
- Spire A. (2008), « Histoire et ethnographie d'un sens pratique : le travail bureaucratique des agents du contrôle de l'immigration », in A.-M. Arborio, Y. Cohen, P. Fournier, N. Hatzfeld, C. Lomba, S. Muller, *Observer le travail. Histoire, ethnographie, approches croisées*, Paris, La Découverte, Coll. « Recherches », p. 61-76.
- Thomas W. I., Znaniecki F. (1998), *Le Paysan polonais en Europe et en Amérique. Récit de vie d'un migrant (Chicago, 1919)*, Paris, Nathan, Coll. « Essais et recherches », 446 p.
- Villette M., Vuillermot C. (2005), *Portrait de l'homme d'affaires en prédateur*, Paris, La Découverte, Coll. « Entreprise et société », 292 p.

Cheminevements longs en démographie

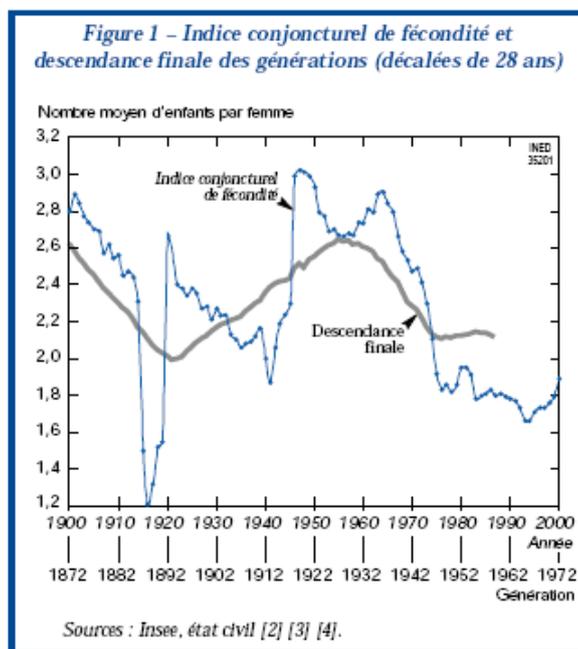
Intervention à la table ronde du 4 juin

*Eva Lelièvre**

L'intervention consacrée aux cheminevements longs en démographie a débuté par un rappel de ce qui constitue pour les démographes un sujet au « long-cours » : celui du trajet collectif de l'espèce humaine (Birabin 2003) qui s'est déroulé déjà sur plus de 70 000 années ! Puis Eva Lelièvre a fait un panorama des théories établies par les démographes pour rendre compte de l'évolution du peuplement, évoquant successivement les modèles malthusiens (1798), la transition démographique (voir Chesnais 1986), la théorie des cycles d'expansion et de dépression de la fécondité américaine (Easterlin 1976). Modéliser l'évolution de la population et ses déterminants est effectivement une spécialité des démographes, avec un penchant pour des modèles cycliques, faisant alterner croissance puis décroissance de la population.

[...] Mais poursuivons notre examen des fluctuations d'ensemble qui affectent les populations au niveau macro, en abordant un autre aspect des méthodes d'analyse utilisées par les démographes pour envisager les cheminevements longs.

Pour cela, revenons sur le phénomène du *Baby Boom* (abordé par Easterlin) en examinant l'évolution de la fécondité en France à l'aide d'un exemple emprunté à L. Toulemon (2001).



Extrait de Toulemon (2001.)

Deux indicateurs sont disponibles pour représenter la fécondité, l'indicateur synthétique de fécondité qui reflète le contexte du moment. Calculé chaque année les fluctuations de sa valeur montrent les grands accidents que sont la Première Guerre mondiale et la Seconde dont l'impact est moins important sur la fécondité. On observe également une reprise de cet indice conjoncturel entre les deux guerres, puis une décroissance à partir de 1964 jusqu'à une relative stabilité autour de 1,8 enfant par femme, une valeur proche de celle que l'on observe aujourd'hui. Cette juxtaposition d'indicateurs calculés années après

* Démographe, directrice de recherche à Institut national d'études démographiques (INED), 133 Boulevard Davout, 75020 Paris, eva@ined.fr.

années est une façon de figurer les évolutions de long terme. Ce qui nous intéresse néanmoins, dans une perspective longitudinale, c'est l'expérience des différentes générations : c'est ce qui est figuré sur le graphique avec la courbe plus épaisse qui correspond à la fécondité des générations nées entre 1872 et 1972, qu'on a décalé ici de 28 ans (ce qui est, *grosso modo*, l'âge moyen de la maternité). Cette fois, la courbe est beaucoup plus lissée que celle formée par les indices synthétiques de fécondité. On identifie ainsi la génération 1930 qui a été la plus féconde du siècle. Se confrontent ici et se complètent des indicateurs dit « transversaux » qui rendent compte de la fécondité du moment et que l'on peut juxtaposer et « longitudinaux », ici la descendance finale qui résume l'histoire d'une génération.

Dans le cadre des travaux de ces journées, la perspective longitudinale est celle que nous retenons ; et à une échelle plus modeste limitons nous au temps d'une vie.

Là aussi, une formalisation cyclique a eu son heure de gloire, le cycle de vie que l'on doit à Paul Glick, chercheur du Bureau du Censu américain qui étudiait les événements majeurs de la famille (mariage, naissance des enfants, départ des enfants, décès, etc.) à partir de données transversales, les *Current population surveys*, puisqu'à l'époque il ne disposait pas d'autre source. Désirant rendre compte de la dynamique de la constitution de la famille et ayant observé un échelonnement assez stable par cohorte du premier mariage suivi par le premier enfant, etc., son idée est de restituer, à partir de données transversales, l'évolution de la vie familiale. Il fait l'hypothèse que les grands changements qui accompagnent le cycle de vie familial se produisent selon un schéma régulier, ce qu'il teste avec des indicateurs variés (voir Glick 1965). Ce modèle a subi beaucoup de critiques. D'une part, parce qu'il est extrêmement normatif : ceux qui ne suivent pas le schéma sont forcément mis de côté et toute déviation est considérée comme anormale. Et puis, de façon empirique, il est extrêmement difficile à mettre en œuvre : l'ordonnement des événements n'est absolument pas vérifié, on ne sait pas bien quoi faire des cycles interrompus, etc.

Enfin, lorsque l'on dispose de véritables trajectoires, on s'aperçoit qu'y compris dans des générations où les transformations de la famille ne sont justes qu'ébauchées, le schéma de cycle ne « colle » pas empiriquement. C'est ce que montrent C. Bonvalet et E. Lelièvre dans un article publié en 1995 : les trajectoires individuelles révèlent une complexité inattendue où se succèdent une multitude d'étapes de durée variable dont ce schéma simpliste ne peut rendre compte.

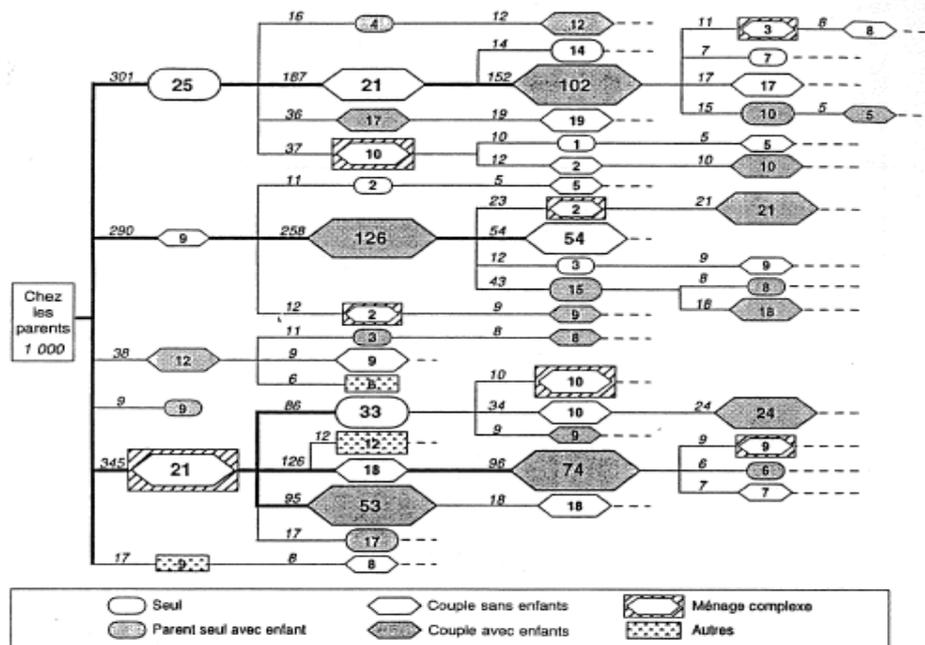


FIGURE 1

* * Exemple de lecture : 30 % d'individus sont partis vivre seuls ; 2,5 % sont demeurés en cet état jusqu'à l'enquête, 18,7 % se sont ensuite mis en couple et 15 % ont eu un enfant....

Extrait de Bonvalet et Lelièvre (1995), générations 1926-1935.

La question des sources est centrale...

Elle a une forte incidence sur les modèles théoriques qu'on développe et la capacité qu'on a à faire la preuve empirique de leur adéquation.

Initialement, les démographes ont été tributaires d'observations certes, exhaustives mais transversales tel que l'est le recensement ; et pour avoir accès à une observation qui rendait le mouvement, on avait recours à l'état civil ou aux registres de population. Les registres n'existent pas partout, de plus comme l'état civil, ils ne recueillent que peu d'information sur les caractéristiques des personnes.

Pour une approche longitudinale des phénomènes démographiques, se pose également la question des analyses. L'analyse longitudinale classique en démographie traite des données agrégées et repose sur un paradigme un peu contraignant : les sous-populations qu'on y distingue le sont à un moment donné (souvent initialement) et vont être considérées comme homogènes tout au long de la durée. On va, de fait, faire l'hypothèse que tout au long de l'observation de la cohorte (cohorte de naissance, promotion de mariage, etc.), les comportements des individus qui la compose restent homogènes par rapport au moment où la cohorte a été constituée (Courgeau et Lelièvre 1996). Et puis, autre problème, ces données restent assez pauvres du point de vue des informations qu'elles offrent sur les individus. On ne va donc pas être en mesure d'étudier les interactions entre les divers phénomènes (divorce et mobilité résidentielle, etc.) qui affectent les parcours de vie. Remettre ces hypothèses en cause nécessite de prendre en compte l'hétérogénéité qui existe entre les individus, donc de disposer de beaucoup plus de caractéristiques observées et de méthodes d'analyse aptes à dépasser cette hypothèse d'indépendance entre les phénomènes (Courgeau et Lelièvre 1989).

L'idée est de passer de la juxtaposition d'états, qui est certes une vision longitudinale à un niveau agrégé (comparer l'état au temps t à l'état au temps $t+1$), à une perspective de parcours de vie. Ceci nécessite la collection quantitative de parcours individuels que l'on analysera avec d'autres types de modèles. Ce changement de perspective a été possible grâce au développement, à partir des années 80, d'enquêtes thématiques (GRAB 1999) et au développement concomitant de techniques d'analyses. Les avancées ont donc bénéficié du nécessaire va-et-vient entre le renouvellement des données et le développement des méthodes d'analyse. Du point de vue des enquêtes, on va dorénavant collecter des données qui sont individuelles et qui vont relater, pour chaque personne de l'échantillon, son histoire dans plus ou moins de détails. Selon les données, les corpus vont être complexes avec des récits qui peuvent être tronqués de façon impromptue. Ces données vont non seulement être censurées, mais elles peuvent aussi être incomplètes, fragmentées.

Ce qu'on appelle un « parcours biographique » quantitatif, au-delà d'une histoire, c'est plutôt la collection d'une chronologie interactive retraçant la vie des personnes enquêtées permettant d'approcher un peu mieux les ressorts de leurs comportements. L'idée est de collecter plus d'un parcours (un parcours familial, un parcours professionnel, des changements de résidence, auxquels s'ajoutent d'autres sortes de parcours comme le parcours de santé...). Formellement, les trajectoires obtenues sont interprétées de la manière suivante : tous les événements recueillis sont les réalisations d'un processus aléatoire sous-jacent dont on étudie la distribution.

Du point de vue de la collecte :

- L'**observation peut être prospective** : les panels, les cohortes, les enquêtes à passages répétés, les registres de populations, les échantillons démographiques permanents (EDP en France), et puis les systèmes de suivi démographiques qui sont plutôt établis dans les pays en développement ;
- on peut aussi recueillir des parcours de vie par une **observation rétrospective**.

L'observation prospective

Concernant les suivis de cohortes et de panels, je serai brève car Stephan Lollivier en parlera plus longuement.

Ce qu'on appelle « cohorte » est très inspiré des suivis en épidémiologie. À mon sens, pour être des données de qualité, cela nécessite deux choses. D'abord, il faut une population qui soit suffisamment captive pour que l'on puisse la retrouver à intervalle régulier. Effectivement, en épidémiologie, on suit des cohortes de patients qui reviennent pour leur traitement et pour lesquels l'attrition est mineure. Il se trouve aussi que l'on étudie souvent des événements qui se produisent dans un temps court ; l'essai clinique dure de quelques semaines à plusieurs mois, on n'est pas du tout dans les cheminements longs.

Mais pour ce qui est des évolutions démographiques, l'inertie est grande, les phénomènes se produisent sur un nombre d'années important et les cohortes de très long terme sont rares et posent pas mal de problèmes (attrition, données manquantes, problèmes d'appariement des fichiers, etc.). Ce sont des dispositifs logistiquement très lourds et coûteux. Ce n'est pas forcément le meilleur plan d'observation en démographie au-delà d'une période d'une dizaine d'année, ce qui restreint la profondeur longitudinale.

Les panels des ménages sont nombreux. Le problème central reste celui de la réponse pratique donnée à la question de savoir comment faire pour suivre un ménage ? Un ménage est strictement défini à un moment donné. On doit donc se donner des règles quand un ménage se scinde, et on doit remplacer les sortants. Ce remplacement vise à combattre l'attrition. Mais en remplaçant les sortants, et les travaux du PSID le confirment, on les remplace par des ménages « de même profil », ce qui résulte en une stabilité artificielle de la composition du panel puisque les sortants, s'ils sont sortis, c'est peut-être parce qu'ils avaient des caractéristiques différentes que l'on ne sait pas remplacer.

Concernant les registres, les démographes s'en servent : je citerai ici l'enquête phare de la démographie historique qui est l'enquête « 3 000 familles » qui a reconstitué la descendance patronyme de 3 000 couples mariés entre 1803 et 1832 jusqu'à nos jours à partir des registres de l'état civil. L'intérêt de cette source constituée de généalogies descendantes est qu'elle contient donc les branches qui se sont éteintes. Néanmoins les caractéristiques individuelles restent limitées, et elle a été complétée par d'autres sources, notamment des données patrimoniales et des informations sur les professions sur une profondeur de temps très grande.

Une autre façon de reconstituer des trajectoires de façon prospective est l'appariement des données individuelles tel qu'il est effectué pour l'EDP. Il s'agit d'un échantillon très important qui se renouvelle au fur et à mesure que les personnes décèdent. Il restitue les données individuelles du recensement et de l'état civil. Le problème de ce genre de source, c'est le type de trajectoires avec lesquelles il va falloir travailler. En effet celles-ci sont parcellaires car les informations sur les changements de résidence ou d'occupation, par exemple, sont obtenues indirectement. La situation est en effet renseignée à chaque recensement successif et chaque événement consigné par l'état civil. Nombre de changements ont donc lieu entre les « points d'observation » et sont impossibles à dater précisément. La difficulté à traiter ces données fragmentées peut être surmontée mais à un coup important en termes de modélisation (voir notamment le numéro spécial d'*Economie et statistique*, n°316-317, 1998).

L'observation rétrospective

L'observation rétrospective des trajectoires est incontournable, surtout lorsque l'on étudie des cheminements à l'échelle d'une vie ou de plusieurs générations.

Déjà en prospectif, on pose des questions rétrospectives sur ce qui s'est passé durant la courte période qui sépare deux passages.

Une longue expérience de mise au point d'outils de collecte performants existe (GRAB 1999) pour recueillir ces parcours de vie de façon quantitative. La qualité des données dépend en effet très largement du type de questionnement utilisé conçu pour faciliter la remémoration, aider les enquêtés à replacer

chronologiquement les événements des différents domaines (résidentiels, professionnels, familiaux) les uns par rapport aux autres et produire un récit cohérent. De nombreuses enquêtes en témoignent, collectées dans des contextes variés sur les différents continents. Ces données constituent souvent la seule source disponible concernant la mobilité résidentielle des générations enquêtées. Et parfois, la plus détaillée pour retracer l'insertion professionnelle des migrants dans les villes africaines, pour comparer les processus d'activité formelle et informelle, d'activité féminine, de retraite et de prise en charge au sein des familles (Antoine *et al.* 2006).

Mais, qui dit collecte rétrospective, voit immédiatement se dresser la bannière des mises en garde concernant la mémoire des enquêtés et l'interférence des « perceptions » individuelles.

Qu'en est-il de la fiabilité des données rétrospectives ? Reprenons ici les travaux méthodologiques entrepris par Michel Poulain et Daniel Courgeau en Belgique (Poulain *et al.* 1991), parce que la Belgique dispose de registres de population. L'opération menée en collaboration a consisté à interroger les deux membres de couples, des personnes âgées de plus de 50 ans afin de constituer quatre sources de données : en interrogeant séparément la femme et l'homme, puis les conjoints ensemble, et enfin en remplissant les questionnaires avec les renseignements tirés des registres de population. Ils ont ensuite comparé ces quatre sources (Courgeau 1985). D'une part, il ressort que les événements qui sont fêtés régulièrement, comme les anniversaires, sont très précisément mémorisés. Néanmoins, la mémorisation concorde moins bien pour les événements liés à la mobilité comme les changements de résidence. De plus, on constate que la datation des femmes est systématiquement meilleure que celle des hommes. Ce résultat établi en Europe occidentale n'est pas forcément valable dans d'autres cultures. Je vous renvoie par exemple, aux travaux de collègues qui ont travaillé au Mali où des enquêtes sur la fécondité ont révélé que les témoignages des femmes sur leur fécondité étaient bien plus mauvais que ceux des hommes dans la mesure où les enjeux autour de la fécondité conduisent les mères à omettre les enfants décédés en bas âge (Hertrich 1997), les pères n'ayant pas de problème à les déclarer.

Enfin, les analyses de la mobilité résidentielle qui ont été faites à partir de ces quatre fichiers ont montré que les estimateurs produits sont très proches, significativement non différents (Courgeau 1985), les erreurs ne portant pas sur l'ordre des événements mais sur leur datation. Ces résultats ont beaucoup compté pour la collecte, car toute la précision que l'on souhaitait avoir au mois près pour dater les événements et qui s'avère difficile quand on interroge les personnes rétrospectivement sur des périodes anciennes, et bien, cet effort énorme n'est pas nécessaire. « La mémoire est fiable là où l'analyse l'exige » (Courgeau et Lelièvre 1989, p. 21)

Mais revenons sur l'expérience de confrontation des sources obtenues en Belgique, Cela est dû à un ensemble de facteurs dont la perception. Par exemple, concernant la date à laquelle les enfants ont quitté le domicile familial : le père considère que le fils est toujours à la maison tant que c'est lui qui finance son loyer, la mère tant que son fils rentre le week-end avec son linge et le fils lui, au contraire, enregistre très vite au registre sa nouvelle résidence, par volonté d'indépendance. On a donc affaire à un processus autre qu'un simple « problème » de mémoire et qui n'affecte pas uniquement les déclarations rétrospectives.

En effet, les catégories habituellement considérées comme « dures » car factuelles reposent également sur des éléments de perception. Mais plutôt que d'opposer ces différents types d'informations ou de tenter d'éliminer toute notion subjective des données recueillies, les chercheurs peuvent les utiliser afin d'améliorer les catégories de collecte et d'analyse (GRAB 2006).

Je terminerai ici sans avoir pu aborder les nouvelles pistes d'analyse des trajectoires telles que l'appariement optimal *Optimal matching*, l'analyse qualitative harmonique (Robette et Thibault 2008) que l'on met en œuvre maintenant pour prendre en compte l'ensemble d'une trajectoire et pas seulement une transition particulière et dont nous présentons une application lors de ces journées (Robette et Lelièvre 2009).

Je vous remercie.

Bibliographie

Antoine P., Bocquier P., Marcoux R., Piché V. (2007), « L'expérience des enquêtes biographiques en Afrique », Chaire Quételet 2006 : « Les systèmes d'information en démographie et en sciences sociales. Nouvelles questions, nouveaux outils ? », Louvain-la-Neuve, 29 novembre-1^{er} décembre 2006, 19 p.

Birabin J.-N. (2003), « L'évolution du nombre des hommes », *Population et Sociétés*, n° 394.

Bonvalet C., Lelievre E. (1995), « Du concept de ménage à celui d'entourage: une redéfinition de l'espace familial », *Sociologie et Sociétés*, vol. 27, n° 2, p. 177-190.

Chesnais J.-C. (1986), *La transition démographique. Étapes, formes, implications économiques*, Paris, INED/PUF, Cahier n°113, 580 p.

Courgeau D. (1985), « Effet de déclarations erronées sur une analyse de données migratoires », in *Migrations internes, Collecte des données et méthodes d'analyse*, Chaire Quételet' 83, Louvain-la-Neuve, pp. 150-155.

Courgeau C., Lelievre E. (1996), « Changement de paradigme en démographie », *Population*, n° 3, p.645-654.

Courgeau D., Lelievre E. (1989), *Manuel d'analyse démographique des biographies*, Paris, INED/PUF.

Courgeau D., Lelievre E. et Wolber O. (1998), « Reconstruire des trajectoires de mobilité résidentielle. Éléments d'une analyse biographique des données de l'EDP », *Économie et Statistiques*, n° 316-317, p. 163-173.

Easterlin A. R. (1976), « The conflict between aspirations and resources », *Population and Development review*, n° 3/4, p.417-429.

Glick P. (1965), « New approaches in studying the life cycle of the family », *Demography*, 2, p. 187-202.

Groupe de réflexion sur l'approche biographique (GRAB) (1999), *Biographies d'enquêtes, bilan de 14 collectes biographiques*, Paris, INED/PUF, Méthodes et Savoirs, n° 3, 340 p.

GRAB, Antoine P., Lelièvre E. (éditeurs) (2006), *États flous et trajectoires complexes : observation, modélisation, interprétation*, Paris, INED/PUF, Méthodes et Savoirs, n° 53, 301 p.

Hertrich V. (1997), « Les réponses des hommes valent-elles celles des femmes ? », *Population*, n° 1, p. 45-62.

Malthus R. T. (1980) [1798], *Essai sur le principe de population*, Paris, INED, collection « Classiques de l'économie et de la population », 168 p.

Poulain M., Riandey B., Firdion J.-M. (1991), « Enquête biographique et registre belge de population : confrontation des données », *Population*, n° 1, p. 65-88.

Robette N., Lelievre E. (2009), « Les trajectoires d'activité féminine 1900-2000 : continuité et singularité dans une perspective transgénérationnelle », in C. Perez, S. Divay *et al.* (éds), *Cheminements longs : données, méthodes, apports pour les analyses du marché du travail, XVI^{es} Journées du longitudinal*, Marseille, Céreq, Relief n° 29.

Robette N., Thibault N. (2008), « L'analyse exploratoire de trajectoires professionnelles : analyse harmonique qualitative ou appariement optimal ? », *Population-F*, 64(3), p. 621-646.

Toulemon L. (2001), « Combien d'enfants, combien de frères et sœurs depuis cent ans ? », *Population et Sociétés*, n° 374.

Les données longitudinales en France : un état des lieux

Intervention à la table ronde du 4 juin

*Stéfan Lollivier**

La commande¹ qui m'a été passée par les organisateurs de ce séminaire était de parler des avantages et des inconvénients des données longitudinales, mais également des bases de données disponibles. Je vais donc commencer par là ; mais je ne résisterai pas au plaisir de terminer ma présentation par quelques résultats récents que l'on ne peut obtenir qu'à partir de données longitudinales.

En France, la préoccupation pour une demande accrue de données longitudinales remonte à la fin des années 90. On a alors pris conscience, en économie et plus largement en sciences sociales, que la succession de photos ne suffit pas à avoir une compréhension dynamique. En d'autres termes, on a vraiment besoin de disposer des trajectoires individuelles pour montrer l'hétérogénéité avec laquelle ses trajectoires se développent. L'avis du CNIS² de 1999 insistait sur la nécessité de développer les outils d'analyse longitudinale en France. Mais entre 1999 et 2004, il ne s'est pas passé grand chose. Donc, dans son programme moyen terme suivant c'est-à-dire 2004-2008, le CNIS a insisté à nouveau, à mon avis à juste titre, sur le besoin, de réfléchir et de faire des propositions de préconisations sur les données longitudinales. Il se fondait pour cela sur un rapport accablant du CERC³ qui soulignait que, sur la question du devenir des enfants pauvres, la statistique française était bien incapable de dire des choses pertinentes. Le CNIS a donc commandité un rapport afin d'expliquer à quoi servaient les données longitudinales, les données de panels... Entre « panel » et « cohorte », il existe un débat sémantique. Comme le dit François Héran, une cohorte permet de suivre les gens qui partagent quelque chose, en général leur année de naissance. Dans un panel, il peut y avoir du renouvellement. La différence n'est pas essentielle. Mais les démographes utilisent plutôt des cohortes tandis que les économistes mobilisent les panels. Dans ce dernier cas, on recherche un échantillon qui soit le plus représentatif de la population ; on suit alors ce panel et son attrition, c'est-à-dire l'évaporation due au fait que les gens peuvent ne plus répondre au bout d'un certain temps, et on renouvelle l'échantillon en fonction de celle-ci.

Pourquoi a-t-on besoin des données longitudinales ?

Les données longitudinales sont indispensables pour **comprendre les effets du vieillissement**, séparer les effets d'âge des effets de génération. Ainsi, avoir 60 ans signifie deux choses : i) que l'on a vécu 60 ans, ii) que l'on est né 60 ans plus tôt. Et celles-ci ne sont pas équivalentes comme on le voit sur les trajectoires salariales où l'on peut repérer des effets de génération au-delà des effets du vieillissement.

Les données longitudinales sont également indispensables pour **comprendre les comportements** : qui dit carrières salariales dit suivi individuel des personnes. Ainsi, pour comprendre l'insertion des jeunes, il ne suffit pas de faire de la statistique comparative entre deux années consécutives, il faut vraiment les suivre. Ce que fait le Céreq avec ses enquêtes « Génération ».

Pour **étudier les transitions** : il n'y a pas en général de situations définitives. Sur le marché du travail, on peut quitter l'emploi pour le chômage et vice-versa ; en matière d'inégalités, on observe des situations d'entrée-sortie de pauvreté.

* Statisticien, directeur des statistiques démographiques et sociales à l'Insee, stefan.lollivier@insee.fr.

¹ Ce texte est la retranscription de l'intervention de Stéfan Lollivier lors de la table-ronde introductive. Les notes de bas de page ont été introduites par les coordonnateurs du présent volume.

² Conseil national de l'information statistique. Les rapports sont disponibles à partir du lien suivant : http://www.cnis.fr/ind_doc.htm

³ Voir le lien suivant : www.cerc.gouv.fr/rapports/rapport4cerc.pdf

Autre apport, qui nous vient largement des États-Unis, les données longitudinales sont bien adaptées aux **évaluations de politiques publiques**. Un exemple très récent : l'évaluation du Revenu de solidarité active (RSA) où l'on compare un groupe témoin et un groupe traité. Cette façon de faire était totalement orthogonale à la culture des décideurs publics il y a encore 10 ans. C'est d'ailleurs un grand progrès dans les lois récentes que l'apparition de l'évaluation telle que je viens de l'indiquer.

Les panels permettent aussi de **modéliser l'hétérogénéité individuelle**. La différence entre les individus peut être corrélée avec les phénomènes qu'on observe : c'est le cas pour l'employabilité. De fait, l'insertion sur le marché du travail, observable, est corrélée à l'employabilité, inobservable. Et si on ne prend pas en compte l'hétérogénéité des situations d'employabilité pour étudier l'insertion, on s'expose à dire des sottises.

Les données longitudinales permettent enfin de **capitaliser des informations** sur les mêmes personnes, de fidéliser les individus répondants.

Les inconvénients des panels sont néanmoins nombreux. Tout d'abord l'**attrition** que l'on observe dans tous les panels. Mais il s'avère qu'elle est surtout due à la première interrogation. On a une chance sur trois de ne pas répondre la première fois, et conditionnellement, seulement une chance sur dix de ne pas répondre la seconde fois. Deuxièmement, le **coût** : les données longitudinales coûtent cher car il faut suivre les personnes. Ainsi, les jeunes ont tendance à déménager. Or, les personnes qui déménagent ne sont pas représentatives de celles qui ne déménagent pas. Donc si l'on veut travailler proprement, il faut également suivre les personnes qui déménagent ce qui est extrêmement compliqué. Troisièmement, le **biais de rotation** : il s'agit de la modification du comportement de réponse en cas d'interrogations répétées. Lorsqu'on interroge tous les trois mois les mêmes personnes sur leur situation sur le marché du travail, on peut observer un phénomène de lassitude qui conduit les personnes à ne pas déclarer de changement de situation. Enfin, concernant la diffusion de l'information auprès des chercheurs, ces données posent des problèmes de **confidentialité**. En effet, autant dans une enquête transversale il est relativement aisé d'anonymiser les réponses, autant lorsqu'on accumule de l'information sur les mêmes personnes, cela permet de les retrouver. Ceci pose un vrai problème de diffusion de ces données.

Sur le plan international, il existe trois grands types de données :

- les **panels généralistes** : l'archétype est le PSID (Panel Study of Income Dynamics) américain lancé depuis très longtemps mais qui coûte extrêmement cher. Pourtant, la plupart des papiers longitudinaux dans le domaine économique et social étaient jusqu'à récemment basés sur ces données. Le thème prioritaire a été la dynamique des comportements dans les domaines économiques. En 2003, le PSID avait recueilli de l'information sur 65 000 individus et trente années de cycle de vie. On interroge durablement les mêmes personnes. En Europe, il est difficile d'interroger les mêmes personnes « trop longtemps ». Qu'est-ce que « trop longtemps » ? Au-delà de dix ans, en Europe, cela ne paraît plus raisonnable. Donc la question est de savoir entre cinq (en deçà, on ne peut pas parler de panel) et dix ans quelle est la bonne durée.
- Les **panels d'enfants** : très en vogue dans les pays anglo-saxons où l'enfant a un statut bien supérieur à celui qu'il a dans nos pays. Autant les adultes sont supposés responsables de leur état dans les pays anglo-saxons, autant les enfants ne le sont pas. Ils ont des droits.
- Les **panels de personnes âgées** pour mesurer les effets du vieillissement : aux États-Unis le HRS (Health and Retirement Survey) depuis 1992 et a inspiré le panel européen SHARE (Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe) depuis 2006.
- Les **données administratives** sont des sources irremplaçables de données longitudinales.

En France, il existe depuis 2004 de nombreuses sources de données longitudinales mais qui sont à la fois sous-utilisées et sous-valorisées.

Quelques exceptions : les DADS (Déclaration annuelle de données sociales) qui sont un panel depuis 1967 et ont donné lieu à de nombreuses publications (ce panel a d'ailleurs été copié par les américains), l'enquête sur l'insertion des bénéficiaires du RMI réalisé par l'Insee en 1997 (l'enquête « Sortants du RMI ») qui apportait énormément sur la compréhension des dynamiques d'insertion, et des initiatives intéressantes conduites dans des services statistiques ministériels.

L'état des lieux en France reste caractérisé par une « culture de coupe » très marquée : quand on pense enquête, on pense coupe instantanée. Or les jeunes chercheurs ont bien compris que si l'on veut publier dans les grandes revues internationales, publier à partir de données en coupe est devenu quasiment impossible. De plus, on fait en France un recours excessif au questionnement rétrospectif dans les enquêtes en coupe avec les biais que cela introduit. Roxane Silberman⁴ qui a beaucoup travaillé sur les effets mémoire disait : le rétrospectif, c'est possible mais ça demande des efforts surhumains pour les enquêtés. Donc il faut voir si ça vaut la peine. Enfin, la France accuse un manque de savoir-faire dans le recueil et le traitement des données longitudinales. Tout ceci explique la faible part prise par ces données en France.

Le rapport du CNIS de 2004 préconise de s'aligner sur les standards internationaux : lancer des panels à horizon court et en population générale en s'appuyant sur la future enquête européenne sur les revenus et les conditions de vie des ménages, démarrer l'enquête portée par L'INED sur les cohortes d'enfants et collecter l'enquête SHARE sur les plus de 50 ans, tout en mobilisant davantage les données administratives. La France est un pays extrêmement riche en la matière et moyennant quelques appariements élémentaires, on peut disposer de bases de données longitudinales très riches à partir des données administratives. Dernière proposition : enrichir l'échantillon démographique permanent notamment par des bases de données complémentaires. Sur le plan méthodologique, des progrès sont à faire dans l'exploitation de ces données. La statistique sur les données longitudinales est un sujet en soi. On ne traite pas ces données comme des données de coupe instantanée.

Qu'est-ce qui a été réalisé depuis 2004 ?

Tout d'abord, les recommandations du CNIS ont été renforcées par l'adoption du Code de bonnes pratiques de la statistique européenne⁵ qui est le référentiel déontologique des statisticiens européens. Il regroupe un certain nombre de principes dont celui consistant à ne pas faire porter au déclarant une charge excessive (notamment aux ménages) et de ne pas multiplier des demandes d'information : les sources administratives devront donc être mises à contribution autant que possible, dans un contexte de renforcement du rapport coût-efficacité. Tout est donc mis en œuvre pour améliorer l'exploitation statistique des données administratives. C'est quelque chose auquel je crois fortement.

Sur les données, depuis 2004, ce qui a été mis en place est le panel européen sur les revenus et conditions de vie des ménages. C'est une enquête qui relève d'un règlement européen et qui se déroule depuis 2004. Depuis 2008, les revenus ne sont plus en France demandés aux personnes mais cette information est recueillie grâce aux données administratives portant sur les déclarations sociales et fiscales. Contrairement à l'ancien panel européen (1994-2001), ce nouveau panel est devenu la source de référence pour la connaissance des conditions de vie et de la situation matérielle des personnes en France. C'est-à-dire qu'il n'y a plus d'autres sources pour renseigner sur les questions sociales généralistes. Cette source a une dynamique et une légitimité que n'avaient pas les enquêtes précédentes. On peut l'utiliser en coupe instantanée ou en panel.

Autre progrès, celui du panel des sortants de l'Éducation nationale. Il s'agit de voir ce que deviennent les enfants du panel de l'Éducation nationale une fois qu'ils sont sortis du système scolaire.

Il faut souligner la réussite de l'enquête sur les plus de 50 ans, SHARE, ainsi que du dispositif « Santé et itinéraire professionnel » piloté par la DREES et la DARES et dont l'intérêt a été renforcé récemment par le rapport Nasse-Legeron sur le stress au travail⁶. Les recommandations sur l'échantillon démographique permanent sont en cours de mise en œuvre. Concernant ce dernier point, l'idée est bien d'avoir un panel construit à partir de données administratives (appariement des données d'état civil avec celles du recensement), étendu dans la dimension personnelle. De plus, à partir de données administratives comme les fichiers de l'impôt sur le revenu, on espère « boucher les trous » du panel, c'est-à-dire essayer de

⁴ Roxane Silberman est directrice de recherche au CNRS, membre du Centre Maurice Halbwachs et Secrétaire Générale du Comité interministériel pour les données en sciences sociales.

⁵ http://www.cnis.fr/agenda/DPR/Dpr_0291.pdf

⁶ Rapport sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail, Nasse P., Legeron P., Paris, La Documentation Française, <http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/084000156/0000.pdf>.

savoir où sont les gens pendant ces périodes non renseignées. On pourrait ensuite d'appuyer sur cet échantillon démographique pour reconstituer des trajectoires salariales d'un côté, des trajectoires de revenu de l'autre, de façon à bien évaluer les trajectoires d'insertion des enfants pauvres.

En termes de **résultats**, que nous ont apporté les panels récemment dans le domaine social ?

Je vais d'abord faire référence à l'échantillon démographique permanent et à la publication de D. Fougère et M. Safi dans *France Portrait social 2005* sur l'immigration et l'impact de l'acquisition de la nationalité française sur l'accès à l'emploi des immigrés⁷. Cet impact est positif, surtout pour les nationalités qui s'insèrent mal sur le marché du travail et les femmes ; et les auteurs ont tenu compte des biais d'endogénéité. Seule la source dynamique peut produire cette connaissance.

Autre exemple : l'étude sur les carrières dans la fonction publique d'État réalisée à partir de l'extension du panel DADS à la fonction publique⁸ par S. Bessière et J. Pouget. Elle met en évidence beaucoup de départs de titulaires : 29 % des titulaires de 1983 ont quitté la fonction publique 22 ans plus tard, ainsi que des promotions importantes de catégorie B à A.

L'instabilité des trajectoires de revenu salarial (paru dans *Référence Salaire*⁹): les femmes ouvrières ou employées ont des augmentations plus faibles mais aussi un revenu plus variable

Encore plus récemment, en mai 2009, est sortie une étude sur les évolutions de niveaux de vie (paru dans *Les revenus et le patrimoine des ménages* – Édition 2009). Entre 2003 et 2005 le niveau de vie s'accroît d'au moins 10 % pour un tiers des personnes (cadres, professions libérales). *A contrario*, il diminue d'autant pour un autre tiers (agriculteurs, artisans commerçants, employés et ouvriers non qualifiés). Ici la surprise n'est pas qualitative mais quantitative puisque les données de panel permettent de quantifier ce phénomène.

Les données de panel permettent de battre en brèche une idée reçue mais fautive : que les salariés, y compris les fonctionnaires, seraient sur des rails en matière de trajectoire de revenu. Les trajectoires individuelles sont extrêmement chahutées en matière de revenu. Donc il y a du « bruit » mais il se peut qu'il y ait du signal dans le « bruit ». C'est ce qui rend si difficile l'utilisation des panels : les données longitudinales reflètent d'abord du « bruit ». Cette notion est moins facile à faire passer au grand public que celle de moyenne.

Avant de conclure, je vais quand même indiquer un de mes travaux qui relève de la thématique du marché du travail : il s'agit d'un papier coécrit avec Laurence Rioux à paraître dans *International Economic Review* et qui traite des raisons de la dépendance de durée dans la fonction de hasard : les taux de sortie du chômage diminuent au fur et à mesure que les personnes restent au chômage. La question qui se pose aux économistes du travail est de savoir pourquoi. Est-ce lié à l'hétérogénéité des personnes (les meilleurs sortant les premiers) ? Est-ce lié à la dégressivité des allocations ? à la raréfaction des postes ? à la diminution des salaires qui leur sont offerts ? Notre papier montre que, contrairement à ce qu'on pense, la cause quasi exclusive est la diminution des salaires offerts. L'anticipation de la baisse du salaire fait que les gens ont intérêt à sortir le plus vite possible. Là encore, seules les données de panel permettent de conclure.

En dernier lieu, il ne faudrait pas oublier l'enquête « Emploi » qui est devenu un panel de logements ; toutefois, on ne suit pas les personnes qui déménagent, c'est donc un faux panel. Prochainement va sortir une publication qui examine la dynamique de court terme des trajectoires sur le marché du travail, entre inactivité, halo autour du chômage, chômage, emploi, et qui montre que les stéréotypes n'en sont pas. En particulier, le halo autour du chômage n'est pas l'antichambre du chômage mais une zone de turbulence où on ne peut pas prédire grand chose¹⁰...

⁷ http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/fporsoc05d.pdf.

⁸ http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/ref/SALFRA07ad.pdf.

⁹ R. Aeberhardt et P. Charnoz, « Trajectoires de revenu salarial en France 1993-2005, étude des variations du revenu salarial au niveau individuel » dans *Les salaires en France*, édition 2008, collection « Références », Insee.

¹⁰ Cette publication est parue sous le titre : « Le "halo" du chômage : entre chômage BIT et inactivité », dans *Insee Premières* n°1260, octobre 2009.

La question qui reste à traiter est celle de l'**accès** aux bases de données longitudinales pour les raisons de confidentialité dont j'ai déjà parlé ; on ne peut mettre ces bases à disposition sur le site de l'Insee. Comment permettre l'accès aux chercheurs ? Cette cause est encore à plaider. Les bases existent, il faut qu'elles soient davantage exploitées. Cela signifie aussi que l'on a besoin de chercheurs qui sachent exploiter ces données, d'une part pour les améliorer, et d'autre part pour que la France existe davantage au niveau communautaire, qu'elle puisse inspirer et influencer la construction des bases de données européennes ; l'absence des chercheurs français dans la réflexion statistique communautaire est en effet notable à ce niveau et on ne peut que le regretter.

Une avancée importante eut lieu depuis cette présentation en ce qui concerne l'accès aux données. En effet, un Centre d'accès sécurisé a été expérimenté par le GENES en 2009 et va être étendu à partir de 2010. Il va permettre l'accès des chercheurs à des données individuelles ne respectant pas toutes les procédures d'anonymat, comme c'est le cas pour les données longitudinales. Cette possibilité sera encadrée par le « Comité du Secret », qui dépend du CNIS. Il s'agit d'une opportunité prometteuse pour que les chercheurs aient un meilleur accès aux données longitudinales.

Voir aussi : M. Chaleix et S. Lollivier, « Des panels pour les statistiques sociales » dans Courrier des statistiques, 113-114, mars-juin 2005, http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/cs113h.pdf

 **Atelier 1**

*Approches méthodologiques de l'analyse des
cheminements : quatre illustrations*

Persistances et évolutions de la segmentation des carrières en termes de mobilité

*Guillemette de Larquier, Delphine Remillon**

Les dernières décennies se sont caractérisées par de profondes transformations du marché du travail, qui se sont notamment traduites par l'accroissement des formes particulières d'emploi et des embauches en contrats précaires et la montée du chômage. L'affaiblissement des marchés internes aurait entraîné le développement des mobilités, et en particulier de celles à risque. En quoi les parcours professionnels sont-ils affectés par ces transformations ? Produisent-elles des trajectoires discontinues touchant une part croissante des individus ? Ou assiste-t-on à un renforcement de la segmentation entre des parcours très stables et éventuellement ascendants, et des trajectoires précaires voire d'exclusion pour certaines catégories de population ?

Cette communication vise à répondre à ces questions, en s'inscrivant dans la continuité de nos travaux antérieurs (Larquier et Remillon 2006, 2008) : nous questionnions alors le présupposé d'une flexibilisation généralisée des trajectoires sur le marché du travail en étudiant empiriquement, et sur longue période, l'évolution des mobilités dans les carrières, et en nous interrogeant sur le caractère uniforme ou non de ces évolutions. Notre étude portait plus spécifiquement sur les différentes transitions connues (au sein de l'emploi et entre emploi et chômage) et l'effet de leur cumul sur la qualité de l'emploi en 2003. Nos conclusions étaient les suivantes : on montrait une stabilité des mobilités au sein de l'emploi (parmi lesquelles se trouvent plus vraisemblablement les mobilités choisies), accompagnée d'une hausse modérée des mobilités entre emploi et chômage. Par ailleurs, le risque de mobilité semblait clairement plus important pour les individus ayant déjà connu de la mobilité ou du chômage, laissant penser à une persistance de la segmentation des trajectoires sur le marché du travail. Nous proposons ici de consolider ces conclusions en prolongeant ce premier travail par une étude plus fine des carrières professionnelles en termes de mobilité et de leur segmentation.

En France, la connaissance des carrières sur longue période a longtemps fait défaut (Germe 2003) : les travaux cherchant à décrire l'évolution des parcours professionnels sont peu nombreux¹ ou parcellaires² et ceux portant spécifiquement sur l'analyse des carrières en termes de mobilité sont encore rares. Les lacunes sur ces sujets viennent en particulier des limites de l'appareil statistique : si les données présentant une suite de photographies à différentes dates (les données « en coupe ») sont nombreuses, celles permettant le suivi de personnes dans le temps le sont moins et nécessitent des traitements complexes combinant à la fois des techniques descriptives et économétriques.

L'enjeu de cette communication est donc double. Il s'agira de répondre à la question de la segmentation des carrières en termes de mobilité et de son évolution mais un second enjeu méthodologique sera également présent ; nous détaillerons la méthode d'analyse mobilisée pour étudier des carrières issues d'une enquête biographique (c'est-à-dire rétrospective) donc de longueur inégale.

Dans un premier temps, nous présentons ainsi l'originalité et l'intérêt de l'enquête biographique « Histoire de Vie » (Insee) que nous avons utilisée, mais aussi ses limites (1). Nous mettrons ensuite en évidence des parcours professionnels types et analysons comment cette typologie évolue de génération en génération : les générations arrivées plus récemment sur le marché du travail ont-elles connu des trajectoires de première moitié de vie active (25 premières années) différentes de celles de leurs aînés ? Le poids des différents parcours dans la population active se modifie-t-il ? (2). Enfin, nous étudions

* **Guillemette de Larquier**, Paris Ouest Nanterre La Défense et Centre d'études de l'emploi, larquier@u-paris10.fr ; **Delphine Remillon**, EconomiX, IDHE et Centre d'études de l'emploi, delphine.remillon@gmail.com.

¹ On peut citer les travaux récents de K. Briard (2007), et ceux, plus anciens d'A. Chenu (1998) et de L. Chauvel (1998).

² Qu'ils se centrent sur la période de l'insertion (cf. ceux du Céreq) ou de sortie du marché du travail (le passage vers la retraite).

l'évolution des déterminants des carrières. Cela nous permettra de voir si la segmentation est toujours d'actualité voire s'est accrue ou si au contraire on assiste à une uniformisation des risques de chômage. Nous nous demanderons quels sont les critères pertinents de différenciation des parcours : les carrières sont-elles principalement sexuées ? Ou est-ce la qualification ou le type d'emploi occupé en début de carrière qui déterminent l'appartenance à telle ou telle trajectoire ? (3) Pour ce faire, nous mobiliserons deux types de méthodes statistiques. Les analyses typologiques d'abord, qui sont des techniques descriptives, permettant de synthétiser l'information et de faire émerger des carrières types en mettant en évidence des régularités au-delà de la diversité des trajectoires. Dans un second temps, étudier les déterminants des carrières et leur stabilité ou évolution nécessite une approche économétrique, afin de modéliser les liens entre cette variable de synthèse élaborée à l'aide de l'approche typologique et d'autres variables individuelles (modèle multinomial).

1. Approcher la segmentation des carrières dans l'enquête « Histoire de vie »

1.1. Les sources françaises pour l'analyse de la mobilité dans les carrières et leurs limites

Pour approcher de manière chiffrée l'évolution que les carrières ont connue ces dernières décennies sur le marché du travail français, on se heurte vite aux limites des différentes sources statistiques existantes. En particulier, il est relativement difficile de reconstituer les carrières complètes des individus. On dispose en France de deux grandes sources de données longitudinales : les enquêtes déclaratives ponctuelles (qui peuvent être réalisées de manière régulière) faisant appel à la mémoire des intéressés et les données administratives.

Parmi les premières, on distingue les enquêtes en « coupes répétées » et les panels :

- L'enquête « FQP » (enquête sur la formation et la qualification professionnelle), menée régulièrement depuis 1964, permet d'appréhender l'évolution de la mobilité professionnelle, grâce à des données précises sur les changements d'établissements, d'entreprises et de PCS. Mais l'information est incomplète puisqu'on ne saisit la situation des personnes interrogées qu'à deux ou trois moments de leur vie professionnelle (à la date de l'enquête, 5 ans auparavant et éventuellement, en début de carrière), en ignorant les événements qui se sont déroulés dans l'intervalle. L'autre enquête « en coupe » régulièrement utilisée pour l'étude des mobilités est l'enquête « Emploi »³ (Amossé 2002). Mais ces sources ne permettent pas de suivre les individus d'une interrogation à l'autre. Ce sont des successions de photographies du marché du travail et non une succession des positions professionnelles d'un même individu. Étudier la mobilité à partir de données « en coupe » suppose donc des hypothèses de stationnarité forte et d'équivalence entre les générations. Ou alors, il faut se limiter à des durées d'observation plus courtes⁴.

- Les enquêtes d'insertion développées par le Céreq, et plus particulièrement les quatre enquêtes « Génération » permettent également une analyse fine de la mobilité professionnelle des jeunes sur environ trois ans, voire dix ans pour l'enquête 98, mais elles ne vont pas au-delà des premières années de carrière et, comme tout panel, sont confrontées à d'importants problèmes d'attrition de l'échantillon. La France a eu longtemps un certain retard par rapport à ses voisins, en matière de constitution de panels, retard qu'elle tend à rattraper aujourd'hui.

De leur côté, les sources d'origine administrative ont l'avantage d'être exhaustives et de fournir une information détaillée non sujette aux biais de déclaration ou de mémoire. Tel est le cas des déclarations annuelles des données sociales (DADS) ou de l'Échantillon démographique permanent (EDP). De même, les données issues de la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) permettent de reconstituer les carrières complètes des salariés du privé ayant fait valoir leurs droits à la retraite (Briard 2007). Leur principale limite est qu'il est impossible de suivre les salariés lorsqu'ils sortent du champ de

³ À deux reprises, ont également été menées sur un sous-échantillon de l'enquête Emploi des enquêtes complémentaires, portant plus spécifiquement sur la question des mobilités : l'enquête « Jeunes et carrières » (1997) et « Carrière et mobilité » (1989).

⁴ L'enquête « Emploi » étant désormais continue avec des ménages qui sont interrogés 6 trimestres consécutifs, il est possible d'étudier les carrières de ces individus sur 1 an et demi. De même, la dernière édition de l'enquête « FQP » (2003) intègre un calendrier rétrospectif sur les 5 dernières années.

l'administration dont sont issues les données : ici le Régime général, autrement dit le salariat dans le secteur privé. Par ailleurs, leur utilisation demande des traitements complexes d'appariement de plusieurs bases et soulève des problèmes de confidentialité. Enfin, de par la nature de ces sources – qui ne sont pas conçues à l'origine pour le statisticien mais pour des besoins de gestion des droits sociaux ou civils – il manque un certain nombre de variables sociodémographiques essentielles pour appréhender les déterminants de la mobilité : les diplômes, les formations reçues, l'activité et les revenus du conjoint...

1.2 Intérêts et limites de l'enquête biographique « Histoire de vie » pour l'analyse des trajectoires de mobilité sur longue période

Toutes ces sources fournissent donc une information partielle sur les carrières, pour différentes périodes, et différentes sous-populations. Par ailleurs, les panels ne sont pas conduits sur des périodes assez longues, et dans le cas inverse, apparaissent des problèmes d'attrition de l'échantillon rendant « *difficile le repérage des principales évolutions de ces 30 dernières années* » (Germe 2001). Pourtant, ajoute Germe, il semble que ce soit la durée minimum pour apprécier l'évolution de la mobilité, car les facteurs de transformation évoqués (accroissement de la flexibilité du travail sous l'effet des changements institutionnels, technologiques et organisationnels) sont forcément lents.

L'enquête « Histoire de vie » (2003) que nous avons choisi d'exploiter (cf. encadré 1), permet d'avoir ce recul nécessaire ; les carrières les plus anciennes étudiées ici débutent en 1950⁵, et ce sans avoir à se restreindre aux seuls salariés du secteur privé. Soulignons tout de suite les principales limites de notre matériau qui sont celles inhérentes à toute enquête biographique⁶ : *i*) le biais de sélection : seules les personnes encore vivantes et présentes en France en 2003 sont interrogées (on perd les personnes qui auraient migré ou seraient décédées et on est obligé de postuler l'indépendance de cette sortie avec le phénomène étudié, ici la mobilité) ; *ii*) le biais de mémoire lorsque l'on demande aux personnes interrogées de reconstituer leur carrière qui a pu commencer 50 ans plus tôt ; et *iii*) le manque de représentativité des données collectées pour toute année autre que 2003. Ainsi, nous n'étudions pas le marché du travail français et son évolution dans le temps, des années 1950 à 2003, mais des trajectoires professionnelles qui se sont déroulées en son sein.

Profitant de la diversité d'âge des individus interrogés en 2003, nous pouvons regrouper les carrières par génération, c'est-à-dire par cohorte de date de commencement de la carrière, afin de pouvoir poser la question d'une évolution des carrières récentes par rapport aux plus anciennes. Trois « générations » de carrières sont ainsi isolées, celles qui débutent entre 1950 et 1959 (soit 857 carrières), puis entre 1960 et 1969 (1 392 carrières), et enfin pendant les années 1970 (1 590 carrières). Étant données leurs dates d'entrée sur le marché du travail, il s'agit donc d'individus nés entre les années 1930 et le début des années 1960. On considère qu'une carrière commence la première année déclarée en emploi ou au chômage, l'entrée sur le marché du travail pouvant inclure une période de chômage (et nous ne voulons pas perdre cette information pour caractériser les carrières). Le problème est qu'en 2003, qu'elles soient achevées ou non, ces carrières ont des longueurs très disparates et ne peuvent être comparées sans précaution. En effet, dans les données biographiques, il y a toujours censure « en aval » car le récit disponible pour un individu s'interrompt à la date de l'enquête. Pour contourner ce problème, nous choisissons de ne retenir des trajectoires que leurs 25 premières années⁷ : elles ont donc toutes la même longueur et se sont déroulées à des périodes différentes.

⁵ Soit des générations d'individus nés dans les années 1930 et 1940.

⁶ Une enquête biographique est une enquête rétrospective en une seule interrogation, où l'on demande à l'interviewé de restituer l'ensemble de sa trajectoire (ici familiale, géographique et professionnelle) des débuts, jusqu'à la date de l'enquête (ici 2003).

⁷ Le choix pour 25 (et non 20 ou 30 ans) est le résultat d'un arbitrage : étudier des carrières les plus longues possibles – l'avantage comparatif de notre enquête – et avoir des carrières complètes, y compris pour celles commençant dans les années 1970 (or, étudier 25 années complètes d'une carrière qui commence en 1979 nécessite d'avoir une information jusqu'à 2003 compris, ce qui est bien notre cas).

Encadré 1. L'enquête *Histoire de Vie*

« Histoire de vie » est une enquête INSEE réalisée en 2003 qui cherche à saisir le mode de construction des identités. Le questionnaire débute par une partie chronologique dans laquelle 8 403 personnes de 18 ans et plus ont été invitées à reconstruire leur biographie professionnelle. C'est cette partie biographique que nous exploitons. Il s'agit donc de données rétrospectives. En particulier, on connaît pour chaque individu :

- son état vis-à-vis de l'emploi (emploi, chômage, inactivité),
- son statut (salarié du public, du privé et non salarié),
- et sa catégorie socioprofessionnelle (à deux chiffres).

La précision des données est annuelle. Si un individu a connu plusieurs états sur le marché du travail, au cours de la même année, c'est l'état principal qui est retenu. En particulier, cela signifie que seules les périodes « longues » de chômage sont repérées.

Le premier intérêt de ces données est qu'elles permettent de très longues fenêtres d'observation. Le second intérêt est la possibilité de reconstituer des cohortes, ce qui permet de distinguer les effets âge des effets génération. Troisième intérêt, cette méthode de collecte produit un questionnement et un codage homogène pour les différentes générations (lorsque les codages des enquêtes en coupe ou des panels sont réalisés à différents moments et indépendamment, cela peut créer des « mobilités artificielles » de codage).

Deux limites cependant. Les changements d'employeur ne sont pas repérés en tant que tels, ce qui ne permet pas de distinguer les mobilités internes des mobilités externes (à l'entreprise). Par ailleurs, du fait du caractère rétrospectif du questionnement, il existe des biais de mémoire : les travaux méthodologiques montrent que les souvenirs sont surtout fidèles pour les grands événements (Courgeau 1991) et que les individus tendent à surestimer leur immobilité (Thélot 1989). Cependant, s'inspirant de l'expérience du « groupe de réflexion sur l'approche biographique » le questionnaire a été conçu de façon à limiter au maximum ces biais, en demandant à l'enquêté de dater d'abord les événements familiaux, puis ses changements résidentiels, ce qui lui permet ensuite de situer plus facilement les événements professionnels, par rapport à ces premiers repères (Crenner *et alii* 2006).

1.3. La méthode de classification

Nous élaborons une typologie des trajectoires en termes de mobilité en reprenant les méthodes développées notamment par les chercheurs du Céreq. L'analyse typologique des trajectoires oblige à une succession de choix : le type de codage du calendrier que l'on étudie, la notion de ressemblance entre les parcours (la distance), le critère d'agrégation, la méthode de classification, les modes de représentation des trajectoires types. Y. Grelet (2002), en comparant les résultats de quatre méthodes de classification faites sur les mêmes données, montre que ceux-ci varient peu. Ce qui importe, ce n'est pas tant la méthode que la structure de l'information sélectionnée, sa mise en forme, qui dépend des questions que l'on se pose et de la façon dont on se représente les trajectoires.

Nous avons recodé l'information contenue dans le calendrier biographique (données annuelles) en indicateurs synthétiques résumant le nombre des événements professionnels connus qui nous semblent pertinents, ainsi que leur durée. Y. Grelet (2002) énonce les avantages du recours à de tels indicateurs synthétiques quantitatifs par rapport aux autres codages possibles des trajectoires : ce mode de description présente l'avantage de la lisibilité car les résultats des analyses typologiques sont facilement interprétables et les parcours moyens ont un sens. Si en revanche ces indicateurs ne renseignent pas directement la chronologie des événements, le choix d'une diversité d'indicateurs (par exemple : durée totale au chômage, nombre de périodes de chômage aux différents stades de la carrière) a pour but de l'appréhender en partie.

Le choix des événements professionnels résumés et des états considérés sont donc déterminants. On peut choisir par exemple de distinguer les durées dans l'emploi privé, dans l'emploi public et dans l'emploi hors salariat, ou au contraire ne retenir que la durée passée dans l'emploi, quel que soit le statut, sur les 25 années étudiées. Dans le premier cas, la typologie risque de produire 3 classes qui renvoient chacune à un statut d'emploi, écrasant totalement l'information sur le nombre de mobilités. Or, c'est une segmentation en termes de mobilités que nous cherchons à mettre en évidence et non pas le poids déclinant de l'emploi non salarié en France depuis les années 1950. C'est pourquoi le second choix paraît plus judicieux. Ce qui nous intéresse est d'isoler d'éventuelles classes d'emploi plus ou moins stables ou mobiles ; le statut de l'emploi est alors une variable supplémentaire pour tenter d'expliquer des niveaux de mobilités différents

d'une classe à l'autre. Ces considérations nous ont menées au choix de 12 variables quantitatives⁸ qui reflètent la diversité des formes de mobilité professionnelle : mobilité socioprofessionnelle (c'est-à-dire changement de profession) ou mobilité d'emploi (entre emploi, inactivité et chômage) :

- | | |
|--|---|
| 1. La durée dans l'emploi, quel que soit le statut | 8. Le nombre d'épisodes de chômage pendant les 5 premières années |
| 2. Le nombre de mobilités dans l'emploi ⁹ | 9. Le nombre d'épisodes de chômage entre la 6e et la 15e année |
| 3. Le nombre de promotions | 10. Le nombre d'épisodes de chômage pendant les 10 dernières années |
| 4. Le nombre de déclassements ¹⁰ | 11. La durée en formation (formation initiale exclue) |
| 5. Une promotion lors des 10 premières années | 12. La durée en inactivité (foyer ou autre inactivité) |
| 6. Une promotion lors des 15 années suivantes | |
| 7. La durée totale de chômage | |

Pour chaque génération, nous procédons alors successivement à une analyse en composante principale (ACP) des 12 variables qui viennent d'être énumérées et à une classification ascendante hiérarchique (CAH) sur les premiers facteurs issus de l'ACP, avec le critère d'agrégation de Ward. L'analyse factorielle aide à produire une partition qui soit stable : elle épure les variables intervenant dans la classification d'éventuelles fluctuations aléatoires, celles-ci étant renvoyées dans les facteurs contribuant le moins à la variance de l'ensemble observé (Briard 2007). Le choix du nombre de facteurs¹¹ puis celui du nombre de classes sont guidés par les critères statistiques usuels fournis par SAS ainsi que par le souci de lisibilité des résultats. De manière systématique, dans les 3 ACP réalisées, le premier axe oppose (par ordre décroissant de la contribution à l'axe) le nombre de promotions, le nombre de mobilité, et la durée dans l'emploi à la durée d'inactivité ; les quatre variables portant sur le chômage contribuent au deuxième axe ; et le troisième axe oppose durée dans l'emploi et durée dans l'inactivité.

Dans la partie suivante, nous décrivons les 3 classifications obtenues de façon indépendante les unes des autres.

⁸ En fait, les variables 5 et 6 sont des indicatrices, traitées comme des variables quantitatives.

⁹ Nous qualifions de mobilités dans l'emploi tous les changements de professions et/ou de statuts et/ou de qualifications qui ont eu lieu entre deux années consécutives déclarées en emploi.

¹⁰ À l'instar de Goux (1991), Chapoulie (2000) ou encore Lainé (2002), nous avons construit les variables promotions et déclassements à partir des mobilités entre PCS à 2 chiffres (en distinguant les employés qualifiés des employés non qualifiés, selon une méthode proche celle de Burnod et Chenu (2001)).

¹¹ Nous avons choisi de retenir 70 % de l'inertie initiale.

2. Quatre types de carrières assez stables dans le temps

Pour décrire la logique de chaque classe de carrière de manière transversale aux trois générations, et l'évolution d'une génération à l'autre, on s'appuie sur la comparaison des valeurs moyennes de chaque variable active par rapport à la moyenne de l'ensemble de la génération¹² et sur les sur(sous-)représentations des variables illustratives dans chaque classe. Les chronogrammes (pages suivantes) constituent des représentations de ces 4 classes et de l'évolution de leur composition et de leur représentativité, génération après génération.

Nous aboutissons à une partition en 4 classes de carrières pour nos trois générations que l'on peut résumer de la façon suivante :

1. classe des longues carrières stables,
2. classe des longues carrières mobiles et ascendantes,
3. classe des carrières marquées par l'inactivité,
4. classe des carrières marquées par le chômage.

Aucune nouvelle classe de profil de carrières ne semble donc émerger ou se substituer à une autre. Néanmoins, le poids relatif de ces classes se modifie, au profit essentiellement de la 4^e (carrières marquées par le chômage) qui grossit.

2.1. Les longues carrières stables restent majoritaires

La première carrière type en termes de mobilité est une carrière très stable, sans promotion et sans chômage (même en début de carrière). Son poids dans la population diminue légèrement de génération en génération (de 47 à 39 %) mais elle concerne toujours plus d'un tiers de la population active. Le hors-salariat y est surreprésenté¹³ (les agriculteurs, artisans commerçants et chefs d'entreprises) mais le secteur public aussi (surtout à partir de la 2^e génération). Quand mobilité il y a, celle-ci traduit essentiellement un changement de statut d'activité (un passage de salarié à indépendant ou l'inverse). Ces carrières, sont, à peu de choses près, aussi masculines que féminines. Elles concernent plutôt des ouvriers ou des employés, qualifiés ou non, ainsi que des cadres.

2.2 Un poids constant des carrières mobiles et ascendantes, plus spécifiquement masculines

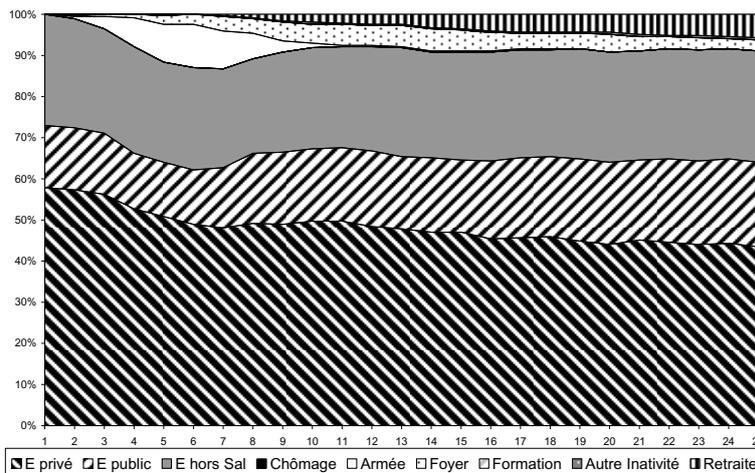
La seconde carrière type est une trajectoire faite de mobilités nombreuses – qu'il s'agisse de promotions, de déclassements ou de changements de statuts d'activité – mais sans passage par le chômage. Au sein de chaque génération, au moins 95 % des carrières de cette classe ont connu au moins une promotion. Cette classe représente une part stable de la population active de génération en génération (environ 1/3). Carrière très majoritairement masculine, elle mène vers des emplois de niveaux profession intermédiaire ou cadre, dans le secteur privé ou public.

¹² En ne retenant que les variables significatives (test de comparaison de moyennes).

¹³ Même si les chronogrammes confirment le recul du hors-salariat, qui occupe une part de plus en plus faible de la population française. Pour autant, les indépendants sont toujours majoritairement dans cette classe.

Chronogrammes des classes de « longues carrières stables »

Figure 1.A. Carrières débutant dans les années 1950



1950-1959

(47,2 % de la population)

48,5 % d'hommes

48,1 % des femmes de la population

Nombre moyen de mobilités :

0,96 dans l'emploi

0 promotion

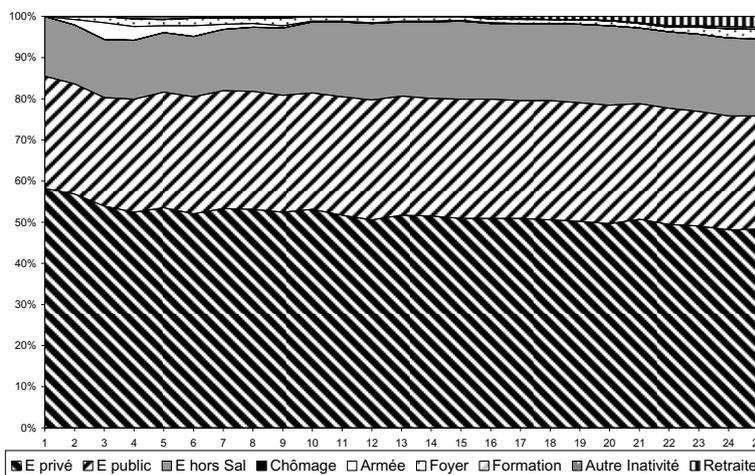
0,04 déclassement

Durées moyennes en (années) :

emploi = 22,9

chômage = 0

Figure 1.B. Carrières débutant dans les années 1960



1960-1969

(39,4 % de la population)

50,9 % d'hommes

38,5 % des femmes de la population

Nombre moyen de mobilités :

1,02 dans l'emploi

0 promotion

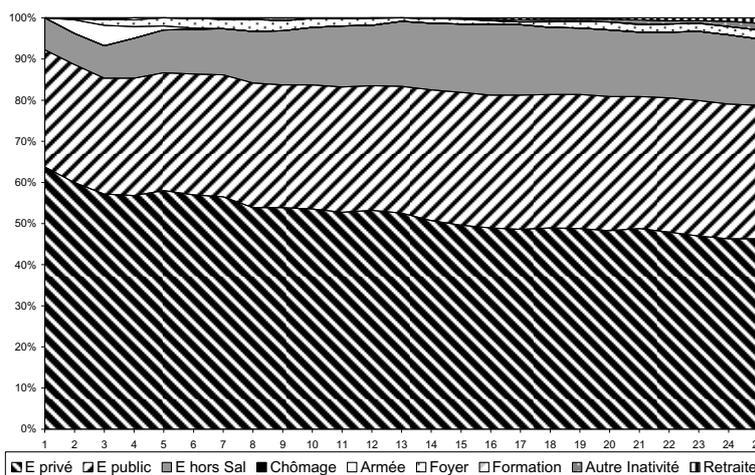
0,03 déclassement

Durées moyennes en (années) :

emploi = 24,3

chômage = 0

Figure 1.C. Carrières débutant dans les années 1970



1970-1979

(39,1 % de la population)

52,3 % d'hommes

39,1 % des femmes de la population

Nombre moyen de mobilités :

1,02 dans l'emploi

0 promotion

0,05 déclassement

Durées moyennes en (années) :

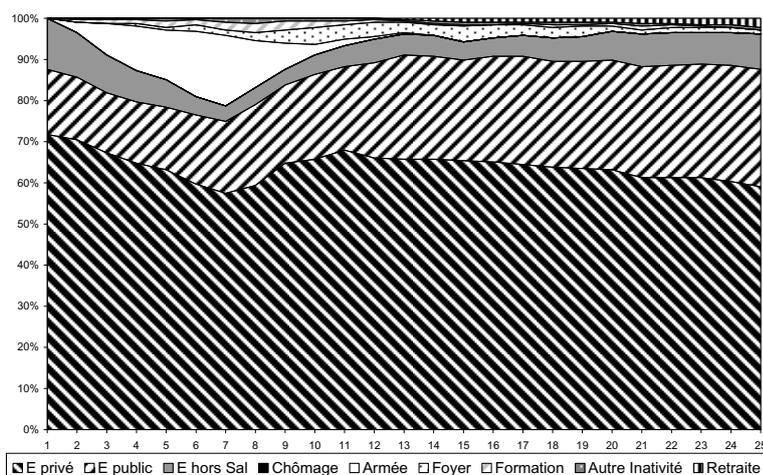
emploi = 24,4

chômage = 0

Source : enquête « Histoire de vie » (INSEE, 2003) ; statistiques redressées.

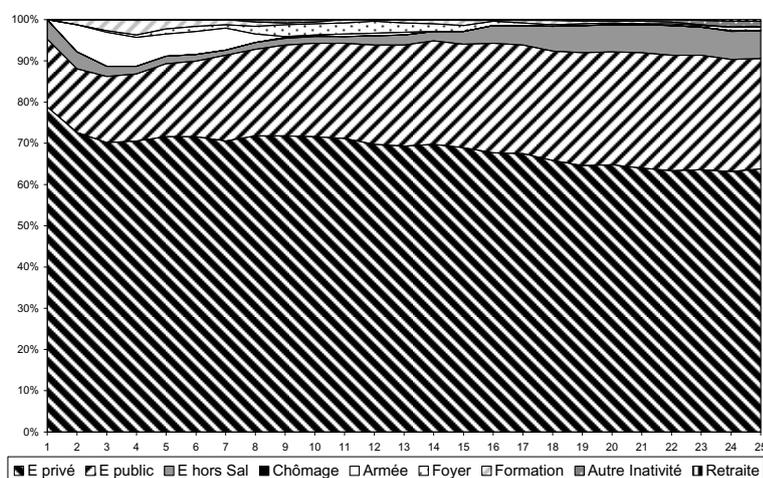
Chronogrammes des classes de « longues carrières mobiles et ascendantes »

Figure 2.A. Carrières débutant dans les années 1950



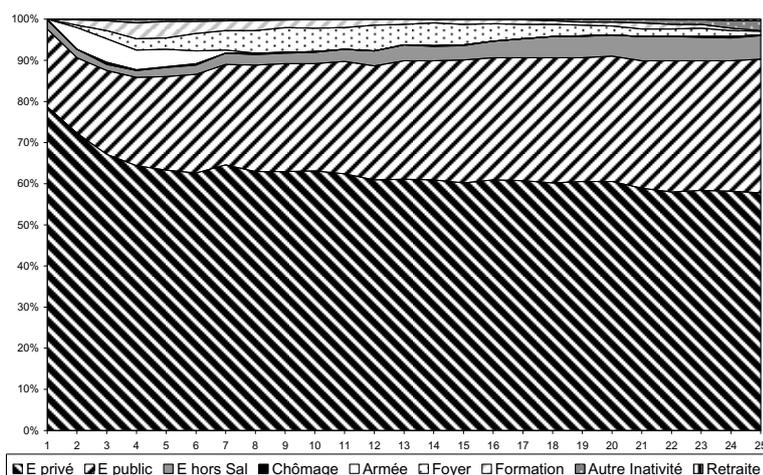
1950-1959
 (35,4 % de la population)
 69,8 % d'hommes
 21,2 % des femmes de la population
Nombre moyen de mobilités :
 2,20 dans l'emploi
 1,22 promotions
 0,23 déclassement
Durées moyennes en (années) :
 emploi = 23,2
 chômage = 0

Figure 2.B. Carrières débutant dans les années 1960



1960-1969
 (34,5 % de la population)
 75,5 % d'hommes
 16,8 % des femmes de la population
Nombre moyen de mobilités :
 2,28 dans l'emploi
 1,17 promotions
 0,21 déclassement
Durées moyennes en (années) :
 emploi = 24,1
 chômage = 0,01

Figure 2.C. Carrières débutant dans les années 1970

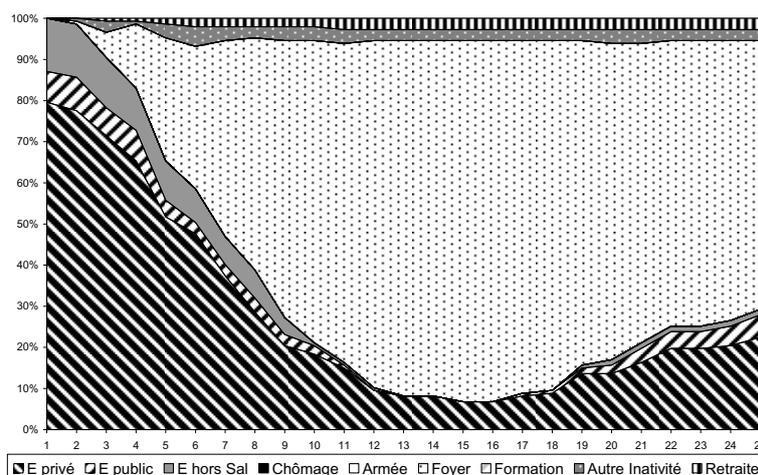


1970-1979
 (35,6 % de la population)
 68,7 % d'hommes
 23,4 % des femmes de la population
Nombre moyen de mobilités :
 2,18 dans l'emploi
 1,19 promotions
 0,25 déclassement
Durées moyennes en (années) :
 emploi = 23,4
 chômage = 0,04

Source : enquête « Histoire de vie » (INSEE, 2003) ; statistiques redressées.

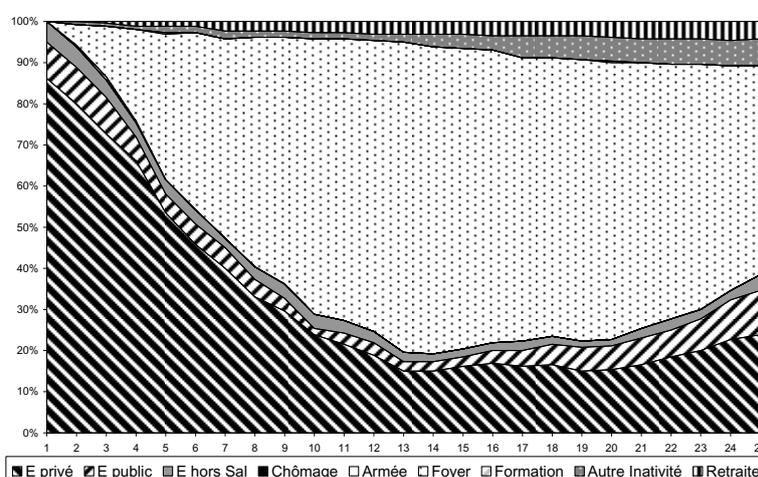
Chronogrammes des classes de « carrières marquées par l'inactivité »

Figure 3.A. Carrières débutant dans les années 1950



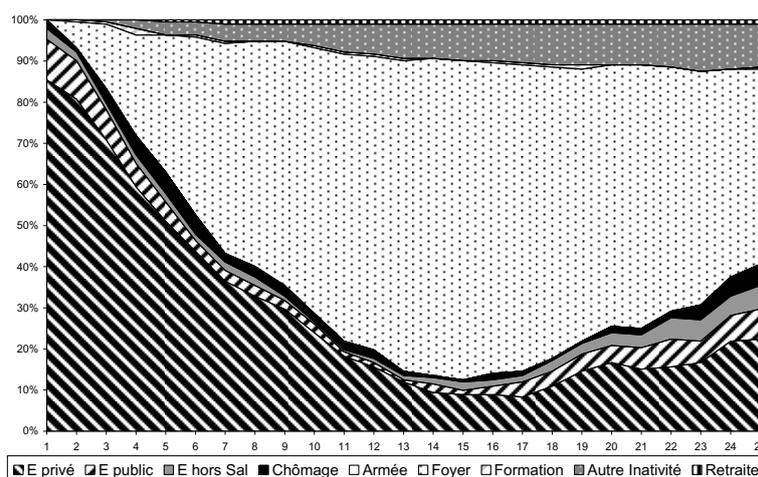
1950-1959
 (14,9 % de la population)
 0,8 % d'hommes
 29,3 % des femmes de la population
Nombre moyen de mobilités :
 0,46 dans l'emploi
 0,11 promotion
 0,07 déclassement
Durées moyennes en (années) :
 emploi = 8,7
 chômage = 0

Figure 3.B. Carrières débutant dans les années 1960



1960-1969
 (18,8 % de la population)
 3,8 % d'hommes
 36,0 % des femmes de la population
Nombre moyen de mobilités :
 0,48 dans l'emploi
 0,21 promotion
 0,12 déclassement
Durées moyennes en (années) :
 emploi = 9,6
 chômage = 0

Figure 3.C. Carrières débutant dans les années 1970

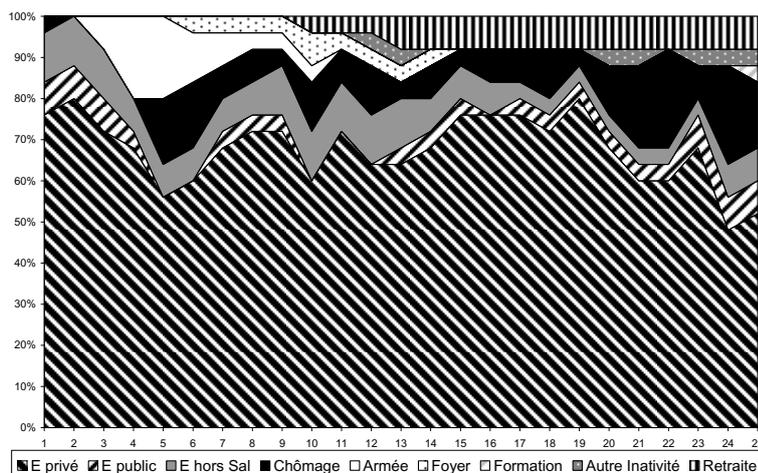


1970-1979
 (10,8 % de la population)
 5,2 % d'hommes
 21,4 % des femmes de la population
Nombre moyen de mobilités :
 0,35 dans l'emploi
 0,04 promotion
 0,10 déclassement
Durées moyennes en (années) :
 emploi = 8,6
 chômage = 0,4

Source : enquête « Histoire de vie » (INSEE, 2003) ; statistiques redressées.

Chronogrammes des classes de « carrières marquées par le chômage »

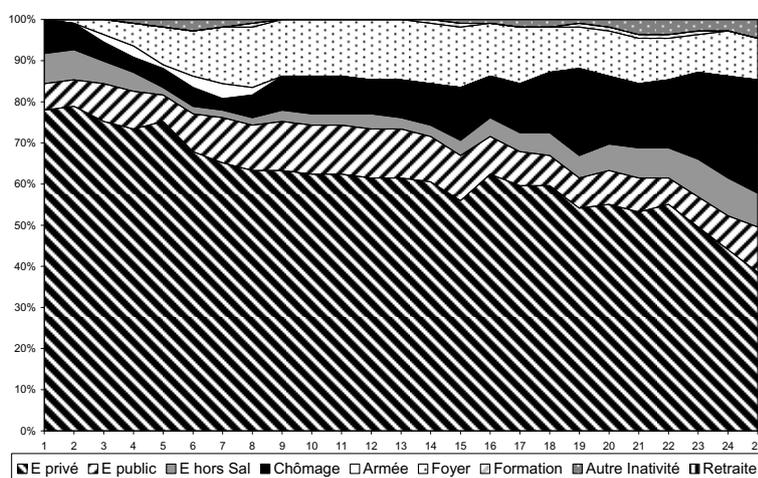
Figure 4.A. Carrières débutant dans les années 1950



1950-1959

(2,6 % de la population)
 71,9 % d'hommes
 1,4 % des femmes de la population
Nombre moyen de mobilités :
 1,40 dans l'emploi
 0,43 promotion
 0,30 déclassement
Durées moyennes en (années) :
 emploi = 20,6
 chômage = 1,7

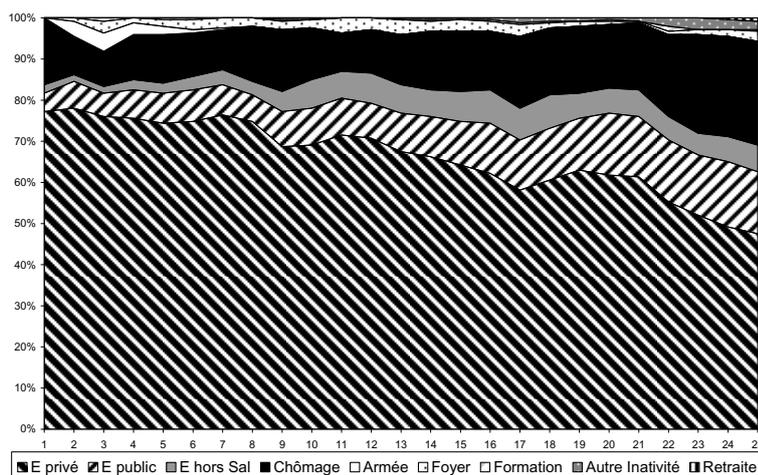
Figure 4.B. Carrières débutant dans les années 1960



1960-1969

(7,3 % de la population)
 40,3 % d'hommes
 8,7 % des femmes de la population
Nombre moyen de mobilités :
 1,35 dans l'emploi
 0,47 promotion
 0,19 déclassement
Durées moyennes en (années) :
 emploi = 19,1
 chômage = 2,5

Figure 4.C. Carrières débutant dans les années 1970



1970-1979

(14,5 % de la population)
 47,4 % d'hommes
 16,1 % des femmes de la population
Nombre moyen de mobilités :
 1,25 dans l'emploi
 0,50 promotion
 0,23 déclassement
Durées moyennes en (années) :
 emploi = 20,9
 chômage = 3,4

Source : enquête « Histoire de vie » (INSEE, 2003) ; statistiques redressées.

2.3 De moins en moins de femmes sortent vers l'inactivité

La troisième carrière est une trajectoire typiquement féminine : la durée en emploi y est faible et les interruptions vers l'inactivité fréquentes, longues et leurs profils assez stables dans le temps (tableau 1). Cette trajectoire a particulièrement concerné les femmes entrées sur le marché du travail dans les années 1960-69 (36 % des femmes de cette population) et beaucoup moins les femmes de la génération la plus récente. Pour ces dernières, le chômage fait également son apparition.

Tableau 1
DURÉE MOYENNE D'UN ÉPISODE EN INACTIVITÉ DANS LA CLASSE 3

Dispersion de la durée moyenne (en années) d'un épisode en inactivité	1950-59	1960-69	1970-79
moyenne	14,6	13,5	14,0
Q1 (25 %)	12	9	10
médiane	14	14	14
Q3 (75 %)	19	19	19

Source : enquête « Histoire de vie » (INSEE, 2003) ; statistiques redressées.

Avant d'interrompre leur activité, ces femmes étaient principalement employées (qualifiées ou non) et peu ou pas diplômées. On peut ainsi voir cette interruption comme le résultat d'un arbitrage entre des emplois faiblement rémunérateurs impliquant des modes de garde coûteux et le fait de garder ses enfants à la maison, d'autant plus que ces femmes ont eu en moyenne plus d'enfants que les autres. Le fait que le secteur privé soit surreprésenté dans cette classe laisse penser que des carrières dans le public permettent une meilleure conciliation travail-famille que le privé.

2.4 La montée du chômage dans certaines carrières

Enfin, on distingue une quatrième carrière type, marquée par la mobilité (mais moins que la classe 2) et surtout le chômage. Cette trajectoire concerne une part croissante d'individus de génération en génération (de 2,6 % pour la génération 1960-69 à 14,5 % pour la génération 1970-79). En outre, les durées passées au chômage ainsi que la récurrence des épisodes de chômage au sein des trajectoires augmentent également (tableaux 2 et 3). Les chronogrammes (figures 4) permettent de visualiser l'apparition du chômage dans les carrières avec la dégradation du marché du travail, et sa diffusion progressive à tous les stades de la carrière. Les individus de ces classes sont majoritairement dans l'emploi privé. Les immigrés y sont surreprésentés, les hommes aussi, sauf pour la dernière génération où c'est l'inverse.

Tableau 2
RÉCURRENCE DU CHÔMAGE DANS LA CLASSE 4

	Nombre d'épisodes de chômage				
	1	2	3	4	
1950-59	97,38	2,62	0	0	100,0
1960-69	93,31	6,55	0,14	0	100,0
1970-79	81,83	16,28	1,54	0,35	100,0

Source : enquête « Histoire de vie » (INSEE, 2003) ; statistiques redressées.

Tableau 3
DURÉE MOYENNE D'UN ÉPISODE DE CHÔMAGE DANS LA CLASSE 4

Dispersion de la durée moyenne (en années) d'un épisode de chômage	1950-59	1960-69	1970-79
moyenne	1,7	2,4	2,9
Q1 (25 %)	1	1	1
médiane	1	1,5	2
Q3 (75 %)	2	2	3

Source : Histoire de vie (INSEE, 2003) ; statistiques redressées.

Finalement, la part des carrières discontinues avec inactivité diminue, le poids de celles avec du chômage s'accroît mais le chômage ne se diffuse pas au sein de l'ensemble des carrières, la grande majorité en restant relativement protégée. Les transformations du marché du travail déforment moins les profils de carrière qu'ils n'en modifient la représentativité. Comme chez K. Briard (2007), nous trouvons une persistance d'un noyau dur de carrières stables, et une part croissante des carrières marquées par des périodes de chômage. Ces dernières prenant le pas sur les carrières les plus courtes avec interruptions d'activité.

Il semble que ces différentes carrières soient encore assez marquées par le genre. Ainsi, les femmes sont très minoritaires dans les carrières ascendantes, majoritaires dans les carrières marquées par l'inactivité et, pour la dernière génération seulement, dans les carrières de chômage, mais ne se distinguent pas significativement des hommes pour les carrières très stables. Simonnet et Ulrich (2009) montrent que « ces différences de parcours reflètent pour partie le positionnement fréquent des femmes dans deux types de métiers aux perspectives très différentes » : des métiers très stables (où le chômage est rare) souvent dans les professions de santé, la fonction publique ; et des métiers où les emplois précaires alternent souvent avec des épisodes de chômage, dans les services à la personne, etc.

Le sexe serait-il le déterminant principal des carrières ? Ou d'autres variables sont-elles plus significatives ? Comment ces déterminants ont-ils évolués de génération en génération ? C'est ce que nous allons voir dans la partie suivante.

3. Des déterminants des carrières également assez stables

On cherche le plus souvent à expliquer la carrière d'un individu par ses caractéristiques observables, en particulier son sexe, son niveau de capital humain ou sa catégorie sociale. L'objectif de cette dernière partie est de vérifier non seulement que de tels déterminants des carrières existent, mais aussi si ce qui influençait les trajectoires les plus anciennes joue toujours dans le même sens sur les trajectoires plus récentes. Nous effectuons pour chaque génération de carrières une régression logistique multinomiale évaluant la probabilité d'une carrière d'appartenir à une classe donnée de la typologie (relativement à la probabilité d'appartenir à la classe des longues carrières stables, classe de référence)¹⁴.

Est évalué l'effet sur ces probabilités des caractéristiques individuelles observables suivantes : le genre, le statut immigré ou non, le niveau d'études et la première PCS de la carrière. La liste ne comprend pas plus de variables car nous avons voulu éviter les risques flagrants d'endogénéité des effets, ce qui aurait été le cas par exemple en ajoutant le nombre d'enfants nés pendant la période ou le nombre de mobilités géographiques. Enfin nous introduisons comme variable de contrôle l'année de début de la carrière. Cela permet de distinguer les cohortes annuelles au sein de chaque génération, et de contrôler le fait que les 25 premières années des carrières d'une même génération n'ont pas eu lieu exactement pendant la même conjoncture. Elles n'ont pas commencé ni fini la même année. Un premier survol des 3 tableaux (4-6) laisse apparaître une stabilité générale des effets positifs ou négatifs des différentes variables, leur significativité ayant plutôt tendance à augmenter. L'effet des caractéristiques individuelles sur les carrières aurait donc plutôt tendance à se renforcer.

De manière plus détaillée, il est confirmé, toutes choses égales par ailleurs, que le sexe est déterminant pour expliquer le type de carrière qu'un individu risque de connaître. Les femmes ont une probabilité plus faible que les hommes de connaître une carrière mobile et ascendante plutôt que stable, alors que leur probabilité relative de connaître des périodes d'inactivité au sein de leur trajectoire est bien plus élevée que celle des hommes. Ces effets sont persistants d'une génération à l'autre. Nous avons déjà montré dans notre travail précédent que malgré un rattrapage (une hausse plus forte de la mobilité pour les femmes que

¹⁴ La modélisation multinomiale a pour principal avantage sa simplicité qu'elle paie au prix d'une hypothèse sur l'indépendance des choix par rapport à l'éventail des choix présents. Plus précisément, la propriété d'*independence of irrelevant alternatives* suppose que les carrières se répartissent entre deux classes données indépendamment de l'existence ou non d'une troisième classe.

pour les hommes) les femmes restaient globalement moins mobiles que les hommes : elles connaissent moins de promotions. Laulhé (1990) explique également que la mobilité professionnelle des femmes dont la carrière se termine a été rare et difficile parce qu'elles étaient cantonnées dans des emplois peu propices à la promotion : employés de commerce ou de service, industrie du textile. Dans les secteurs où les chances sont plus grandes, les interruptions de travail liées aux événements familiaux ont plus souvent que pour les hommes gêné, sinon empêché leur progression.

Un effet de genre qui évolue et change de signe est celui attaché à la probabilité de connaître des carrières marquées par le chômage. Au sein des trajectoires débutées dans les années 1950, les femmes sont protégées de ces carrières par rapport aux hommes. L'effet est inverse (mais significatif seulement à 13 %) pour les trajectoires débutées dans les années 1970. Le moindre poids de l'inactivité comme état de repli des femmes hors de l'emploi au profit du statut de chômeur doit expliquer en partie cette évolution.

Dans cette étude, la variable immigration se révèle peu significative, à peine augmente-t-elle la probabilité de connaître du chômage au sein de sa trajectoire plutôt qu'une longue carrière stable (pour la génération des carrières débutant entre 1950 et 1959).

Concernant le niveau des études et la première PCS de la carrière, on retrouve des effets inverses sur la mobilité que nous avons déjà observés dans nos études précédentes (Larquier et Remillon 2008). Les niveaux élevés (resp. faibles) de première PCS ont une probabilité plus faible (resp. élevée) de connaître des carrières ascendantes¹⁵ plutôt que stables. Alors que toutes choses égales par ailleurs, les individus dotés d'un niveau d'études supérieures ont plus de chances de connaître des carrières mobiles et ascendantes (à l'inverse de ceux qui ont un niveau d'études très faible). Plus on débute bas dans la hiérarchie, et plus la probabilité d'obtenir une promotion est grande. Mais le fait de posséder un diplôme, notamment de l'enseignement général, augmente fortement les chances de promotion¹⁶. Ces effets ne diminuent pas dans le temps. La segmentation des carrières entre mobiles et promus d'une part et immobiles d'autre part, en fonction du capital humain et de la PCS est persistante.

En ce qui concerne la probabilité de connaître des interruptions de carrière pour l'inactivité ou pour du chômage plutôt qu'une longue carrière stable, le niveau d'études est peu voire non significatif. La première PCS semble plus déterminante. De manière stable dans le temps, commencer sa carrière avec un emploi d'ouvrier non qualifié (ONQ) ou d'employé non qualifié (ENQ) augmente la probabilité d'avoir une carrière marquée par l'inactivité (relativement à une première PCS d'employé qualifié). Concernant les premières PCS qualifiées, on remarque ici une évolution, révélant l'émergence d'un nouveau comportement au sein des carrières féminines. Si au sein des carrières débutées dans les années 50, la qualification du premier emploi ne semble pas discriminante puisque les cadres comme les ONQ et les ENQ connaissent des trajectoires d'inactivité, ce n'est plus du tout vrai pour la dernière génération : les carrières commencées comme cadres ou professions intermédiaires ont une probabilité significativement plus faible d'appartenir à la classe 3. Apparaît ainsi une segmentation au sein des carrières féminines.

Pour expliquer les carrières marquées par le chômage, les effets liés à la première PCS sont de plus en plus significatifs (du fait certainement du poids croissant de cette classe) et jouent toujours dans le même sens. En comparaison avec les carrières commencées avec un emploi d'employé qualifié, les carrières amorcées « plus bas » (ONQ, ENQ) sont plus vraisemblablement interrompues par des épisodes de chômage, alors que celles amorcées « plus haut » (cadres, professions intermédiaires) en sont protégées. Par définition, les carrières commencées avec la PCS « autre » (à savoir chômeur ou ayant plusieurs emplois dans l'année) appartiennent plus significativement à cette classe.

¹⁵ De manière mécanique, un cadre ne peut pas être promu dans la hiérarchie des PCS à moins d'avoir été préalablement déclassé.

¹⁶ Cf. Beduwé (1992).

Tableau 4
APPARTENANCE AUX CLASSES DE CARRIÈRES DÉBUTANT DANS LES ANNÉES 1950
(classe de référence = les longues carrières stables)

	Carrières mobiles et ascendantes	Carrières marquées par l'inactivité	Carrières marquées par le chômage
Constante	0,14	-5,63***	-2,91***
Genre :			
femme	-0,94***	5,13***	-1,08**
homme	<i>réf</i>	<i>réf</i>	<i>réf</i>
Lien à l'immigration :			
immigré	0,37	-0,45	0,98*
non immigré	<i>réf</i>	<i>réf</i>	<i>réf</i>
Etudes :			
aucune ou primaire	-0,97***	-0,12	-0,16
collège	-0,30	0,01	-0,24
lycée ou technique court	<i>réf</i>	<i>réf</i>	<i>réf</i>
technique long	0,60	0,74	0,68
supérieur	1,60***	-0,51	1,01
Première PCS de la carrière :			
indépendant (agriculteur, commerçant, artisan, etc.)	-0,10	0,16	-0,45
cadre	-2,24***	1,45*	-1,15
profession intermédiaire	-1,01***	0,72	-0,80
ENQ	1,12***	1,06***	1,76**
EQ	<i>réf</i>	<i>réf</i>	<i>réf</i>
ONQ	1,45***	1,65***	1,00
OQ	-0,47	0,73	0,35
autres	-0,61	0,79	0,06
Année de début de la carrière :			
1950	-0,63	-0,71	-1,07
1951	-0,56	-0,36	-1,23
1952	0,29	-0,89*	0,41
1953	0,11	-0,74	0,00
1954	0,38	-0,40	-0,57
1955	<i>réf</i>	<i>réf</i>	<i>réf</i>
1956	0,00	-0,32	-0,60
1957	0,03	0,00	0,35
1958	0,35	-0,07	1,04
1959	0,19	-0,65	0,32
- 2 Log L		1 947,15	
Nombre d'observations		857	

* : significatif à 10 % ; ** : significatif à 5 % ; *** : significatif à 1 %
Source : enquête « Histoire de vie » (INSEE, 2003).

Tableau 5
APPARTENANCE AUX CLASSES DE CARRIÈRES DÉBUTANT DANS LES ANNÉES 1960
(classe de référence = les longues carrières stables)

	Carrières mobiles et ascendantes	Carrières marquées par l'inactivité	Carrières marquées par le chômage
Constante	0,14	-3,66***	-2,04***
Genre :			
femme	-1,31***	3,07***	0,02
homme	<i>réf</i>	<i>réf</i>	<i>réf</i>
Lien à l'immigration :			
immigré	-0,13	-0,13	-0,22
non immigré	<i>réf</i>	<i>réf</i>	<i>réf</i>
Etudes :			
aucune ou primaire	-0,91***	-0,21	0,23
collège	-0,43*	-0,11	0,12
lycée ou technique court	<i>réf</i>	<i>réf</i>	<i>réf</i>
technique long	0,13	-0,13	-0,07
supérieur	0,79***	0,03	-0,33
Première PCS de la carrière :			
indépendant (agriculteur, commerçant, artisan, etc.)	-0,96***	-0,31	-0,89
cadre	-2,70***	-0,66	-0,59
profession intermédiaire	-0,72***	-0,37	-1,18**
ENQ	0,93***	0,86***	0,37
EQ	<i>réf</i>	<i>réf</i>	<i>réf</i>
ONQ	1,59***	1,19***	0,90**
OQ	-0,17	1,06***	-0,32
autres	-0,19	0,34	0,97**
Année de début de la carrière :			
1960	0,27	0,56	-0,18
1961	0,65**	0,51	-0,29
1962	0,27	0,29	-0,69
1963	0,32	0,02	0,38
1964	0,42	0,63*	0,90*
1965	<i>réf</i>	<i>réf</i>	<i>réf</i>
1966	0,46	-0,23	0,33
1967	0,46	-0,20	0,58
1968	0,12	0,36	0,88*
1969	0,21	0,25	0,47
- 2 Log L		3 470,35	
Nombre d'observations		1 392	

* : significatif à 10 % ; ** : significatif à 5 % ; *** : significatif à 1 %

Source : enquête « Histoire de vie » (INSEE, 2003).

Tableau 6
APPARTENANCE AUX CLASSES DE CARRIÈRES DÉBUTANT DANS LES ANNÉES 1970
(classe de référence = les longues carrières stables)

	Carrières mobiles et ascendantes	Carrières marquées par l'inactivité	Carrières marquées par le chômage
Constante	0,45*	-3,04***	-1,65***
Genre :			
femme	-0,89***	2,77***	0,27
homme	<i>réf</i>	<i>réf</i>	<i>réf</i>
Lien à l'immigration :			
immigré	0,28	0,23	0,12
non immigré	<i>réf</i>	<i>réf</i>	<i>réf</i>
Etudes :			
aucune ou primaire	-0,94***	0,26	-0,56*
collège	-0,35*	0,29	0,57***
lycée ou technique court	<i>réf</i>	<i>réf</i>	<i>réf</i>
technique long	0,37	-0,52	-0,08
supérieur	1,08***	0,18	0,39
Première PCS de la carrière :			
indépendant (agriculteur, commerçant, artisan, etc.)	-1,84***	-0,85	-0,86
cadre	-3,26***	-1,28**	-1,34***
profession intermédiaire	-1,03***	-1,03***	-1,01***
ENQ	0,75***	0,52*	0,49*
EQ	<i>réf</i>	<i>réf</i>	<i>réf</i>
ONQ	1,32***	0,91***	1,27***
OQ	-0,91***	-0,38	0,40
autres	-0,87***	0,10	1,31***
Année de début de la carrière :			
1970	0,11	-0,49	-0,07
1971	0,01	-0,60	0,01
1972	-0,19	-0,20	0,33
1973	0,00	-0,71*	-0,19
1974	-0,05	-0,26	0,18
1975	<i>réf</i>	<i>réf</i>	<i>réf</i>
1976	-0,60**	-0,99**	-0,04
1977	-0,07	-0,47	0,13
1978	0,05	0,12	0,59*
1979	-0,18	-0,07	0,82**
- 2 Log L		4 066,02	
Nombre d'observations		1 590	

* : significatif à 10 % ; ** : significatif à 5 % ; *** : significatif à 1 %

Source : enquête « Histoire de vie » (INSEE, 2003).

Conclusion

Par rapport à notre question de départ qui était celle d'une uniformisation des carrières vers plus d'instabilité *versus* une persistance de la segmentation, on peut conclure à la continuité de l'hétérogénéité des carrières en termes de mobilité. L'instabilité est loin de s'être généralisée, bien au contraire. Les carrières très stables restent majoritaires, même si leur poids baisse. Certes, on observe bien une certaine précarisation des carrières (une montée du chômage) mais elle reste ciblée sur certaines trajectoires et certaines catégories de salariés. On rejoint ici les conclusions des travaux de Goux (1991), Briard (2007), Chenu (1998) ou Chauvel (1998) qui montrent l'importance prise par les passages par le chômage pour les générations les plus jeunes et l'effacement progressif des disparités hommes/femmes. Néanmoins, des différences subsistent : les trajectoires marquées par les interruptions vers le foyer, même si elles sont en recul, sont uniquement féminines alors que les carrières hors-salariat paraissent plus typiquement masculines. Les carrières mobiles et ascendantes semblent, dans une large mesure, encore réservées aux hommes.

Cependant, les différences de carrière entre hommes et femmes seraient sans doute encore atténuées si l'on pouvait observer les trajectoires des générations d'individus plus récentes. La différenciation et la transformation des carrières pourraient également être plus fortes. Or, le parti pris d'analyser des carrières longues limite le chercheur à n'étudier que des carrières anciennes. Ici, on ne peut étudier sur une période relativement longue que les trajectoires des générations entrées sur le marché du travail avant 1979, soit les générations nées dans les années 1960 ou avant. Or, les transformations de l'emploi devraient davantage toucher les carrières des générations entrées sur le marché du travail à partir des années 1980. Les travaux futurs qui auront alors le recul nécessaire répondront à cette question. Germe (2003) ajoute que cette étude des mobilités des générations récentes sera plus délicate, du fait des transformations des mobilités (réduction des lignes hiérarchiques, poly-compétence...) mal prises en compte par les catégories statistiques inchangées.

Bibliographie

Amossé T. (2002), « Vingt-cinq ans de transformation des mobilités sur le marché du travail », *Données sociales*.

Beduwé C. (1992), « Mobilité professionnelle et formation : Bilan des approches quantitatives de la mobilité en France », in L. Coutrot et C. Dubar (dir.), *Cheminements professionnels et mobilités sociales*, Paris, La Documentation Française, p. 71-99

Briard K. (2007), « Profil types des salariés du secteur privé : approche par une classification des carrières », *Économie et Prévision*, n° 180/181, p. 59-85.

Burnod G. et Chenu A. (2001), « Employés qualifiés et non qualifiés : une proposition d'aménagement de la nomenclature des catégories socioprofessionnelles », *Travail et Emploi*, n° 86, p. 87-105.

Chapoulie S. (2000), « Une nouvelle carte de la mobilité professionnelle », *Économie et Statistique*, n° 331, n°1, p. 25-45.

Chauvel L. (1998), *Le destin des générations. Structure sociale et cohortes en France au XXème siècle*, Paris, PUF, 301 p.

Chenu A. (1998), « De recensement en recensement, le devenir professionnel des ouvriers et employés », *Économie et Statistique*, n° 316-317, p.127-145.

Courgeau D. (1991), « Analyse des données biographiques erronées », *Population*, n° 46-1, p. 89-104.

Crenner E., Donnat O., Guérin-Pace F., Houseaux F. et Ville I. (2006), « L'élaboration d'une enquête quantitative sur la construction des identités », *Économie et Statistiques*, n° 393-394.

Germe J.-F. (2003), *Les mobilités professionnelles : de l'instabilité dans l'emploi à la gestion des trajectoires*, Paris, La Documentation française.

Germe J.F. (2001), « Au-delà des marchés internes : quelles mobilités, quelles trajectoires ? », *Formation Emploi*, n° 76.

Goux D. (1991), « Coup de frein sur les carrières », *Économie et Statistique*, n° 249, p. 75-87.

Grelet Y. (2002), « Des typologies de parcours. Méthodes et usages », *Notes de travail Génération 92*, Céreq, 47 p.

Lainé F. (2002), « La mobilité professionnelle des salariés âgés analysée à travers les DADS », 9^{èmes} journées d'études Céreq-Lasmas-JdL, Rennes, 15 et 16 mai 2002, « Formation tout au long de la vie et carrières en Europe ».

Lauhlé P. (1990), « La formation continue : un avantage pour les promotions et un accès privilégié pour les jeunes et les techniciens », *Économie et Statistique*, p. 3-8.

Larquier G. de, Remillon D. (2006), *L'impact des trajectoires professionnelles sur l'emploi (des 40-65 ans) : une exploitation de l'enquête « Histoire de vie »*, XIII^{es} journées du longitudinal : transitions professionnelles et risques, LEST, Aix en Provence, 1^{er} et 2 juin.

Larquier G. de, Remillon D. (2008), « Assiste-t-on à une transformation uniforme des carrières professionnelles vers plus de mobilité ? Une exploitation de l'enquête *Histoire de vie* », *Travail et Emploi*, n° 113, p. 13-30.

Simonnet V. et Ulrich V. (2009), « La mobilité entre métiers », DARES, *Premières informations et premières synthèses* n°05-3.

Thélot C. (1989), « L'erreur de mémoire sur la situation professionnelle », in P. L'Hardy et C. Thélot (dir.), *Les ménages. Mélanges en l'honneur de Jacques Desabie*, Paris, INSEE, p. 175-189.

La mesure de la singularité des trajectoires

Spécificités individuelles et histoire sociale dans la probabilité de connaître le chômage dans la seconde moitié du XXe siècle

*Thomas Soubiran**

Cette communication a pour objet l'analyse des transitions vers le chômage en France au cours de la trajectoire professionnelle. Il s'agit d'inscrire ce phénomène dans une double historicité, celle de la trajectoire des salariés et celle des espaces sociaux dans lesquels ils évoluent et ce, afin de dégager certaines interactions. Les histoires individuelles sont faites d'évolutions et de ruptures dont les effets positifs ou négatifs peuvent être ressentis plusieurs années après leur occurrence. Mais ces inflexions ne trouvent pas nécessairement leur origine dans l'histoire individuelle proprement dit mais peuvent découler du contexte social, économique ou historique. Ainsi, la seconde moitié du XX^e siècle a été marquée par une rupture au cours des années soixante-dix où, à une période de plein emploi succède une période de croissance puis de maintien du chômage à des niveaux élevés. Le « choc » pétrolier d'octobre 1973 a ouvert une nouvelle période rendant le chômage globalement plus probable au cours de la trajectoire professionnelle. Cependant, si le contexte historique détermine des tendances, il constitue aussi (avec l'histoire individuelle) une source de variabilité des trajectoires les unes par rapport aux autres mais aussi au sein même de chaque trajectoire. À partir des données de l'enquête Histoire de vie - Construction des Identités, l'analyse se propose donc de mettre en lumière trois types d'effets en les considérant dans leurs interactions : les effets de période (en insistant sur la rupture de l'année 1973), les effets de rémanence de la trajectoire professionnelle et l'appréhension des différences intra et interindividuelle. De par la période qu'elle couvre, l'enquête Hdv permet ainsi d'envisager l'endogénéité des trajectoires et la variation de ses effets dans les temps individuels et historique. De plus, l'utilisation de modèles linéaires généralisés mixtes permet d'étendre ces interactions aux différences intra et interindividuelles et de montrer le caractère social et historique de l'individualité.

La communication sera organisée comme suit. La première partie développera les avantages de l'analyse au long cours et ce, d'un point de vue général et relativement à l'étude des transitions vers le chômage. Ces développements serviront de fondement à l'explicitation des propriétés du modèle utilisé. Les deux dernières parties procéderont, elles à la description des données et à la présentation des résultats, respectivement.

1. Les apports des analyses dans le temps long

Comme on pu le noter en leur temps des auteurs comme Karl Marx ou Max Weber, les phénomènes sociaux ont un caractère intrinsèquement historique. En effet, si les individus et les organisations sont marqués par des traits distinctifs (et constitutifs), ceux-ci ont un caractère plus ou moins pérenne. Les individus changent au fur et à mesure qu'ils avancent en âge en même temps que les contextes de leur trajectoire évoluent. Et, si les choses peuvent se voir dotées d'une certaine substance, celle-ci peut se trouver à son tour substantiellement altérée par la succession des événements. De ce point de vue, un des apports de l'analyse longitudinale est de pouvoir saisir comment des événements antérieurs influent le cours de la trajectoire, que ces événements soient relatifs à l'individu lui-même ou au contexte dans lequel il s'inscrit. Les trajectoires présentent ainsi un caractère fortement endogène. La probabilité de connaître le chômage à un moment donné est, entre autres facteurs, d'autant plus grande si l'individu en a déjà fait l'expérience précédemment. Les transitions peuvent aussi être influencées par d'autres événements, comme la mobilité professionnelle, ou par des événements provenant de dimensions de la trajectoire autres que la trajectoire professionnelle.

* Chargé d'études, centre associé au Céreq pour la région Île-de-France, thomas.soubiran@univ-paris1.fr.

L'analyse longitudinale permet, de plus, de distinguer empiriquement trois types de variations interindividuelles qui se trouvent confondues en coupe synchronique : les effets d'âge, les effets de cohorte et les effets de période. Cette distinction revêt une grande importance dans l'étude de phénomènes tels que le chômage. D'une part, le marché du travail français est marqué, notamment, par la concentration du chômage parmi les actifs les plus jeunes et les plus âgés. D'autre part, le premier choc pétrolier d'octobre 1973 consécutif de la guerre du Kippour ouvre une période où, au quasi plein emploi de l'après-guerre, succède une forte croissance du chômage. Cette phase de croissance fut elle-même suivie par d'autres phases où le taux de chômage varie mais demeure globalement élevé. Si l'augmentation du prix du pétrole décrétée unilatéralement par l'OPEP à la suite du conflit fut sans doute plus le déclencheur d'une crise latente qu'elle n'en fut la cause, cet événement géopolitique permet de distinguer une césure à partir de laquelle les conditions dans lesquelles se déroulent les trajectoires professionnelles changent radicalement. Ces changements impliquent donc des effets de période mais aussi de cohorte, du fait du changement des conditions dans lesquelles se déroule la socialisation des individus. Un autre apport de l'analyse longitudinale tient aussi dans la possibilité de caractériser la singularité des trajectoires individuelles. Car, si les caractéristiques sociales dessinent des communautés de destins, aucune trajectoire n'est strictement identique à une autre. Chaque individu s'inscrit dans une histoire qui lui est propre. Néanmoins, cette hétérogénéité individuelle n'en est pas pour autant a-sociale (Elias 1969). La notion d'individu telle qu'elle est comprise actuellement renvoie aux processus historiques qui ont vu la constitution de l'État moderne et de l'économie de marché ainsi que l'urbanisation progressive de la population. L'individualité est aussi le produit des normes juridiques qui encadrent l'activité humaine. Certains marchés d'emploi sont par exemple contrôlés par des normes qui font largement dépendre la carrière de critères univoques, comme le diplôme ou l'ancienneté, qui contribuent à réduire les différences entre les individus, qu'ils soient considérés comme membres de catégories ou comme individus proprement dits. À titre d'exemple, les trajectoires dans la fonction publique étant en partie déterminées par le diplôme, les différences salariales entre hommes et femmes y sont moins marquées. On peut ainsi envisager que certaines caractéristiques sociales contribuent tant à l'hétérogénéité interindividuelle qu'intra-individuelle. Une des conséquences de la crise fut la mise en œuvre de réformes des normes régulant le marché du travail dans le sens d'une plus grande « flexibilité » permettant un roulement de la main-d'œuvre plus important. Les facilités faites aux entreprises pour se séparer de leurs salariés a pour corollaire une plus grande dépendance des transitions vers le chômage de situations spécifiques relatives à l'entreprise et à la position du salarié en son sein.

2. La modélisation statistique dans le temps long

D'un point de vue statistique, l'analyse longitudinale comporte plusieurs avantages. Tout d'abord, elle permet d'augmenter la puissance des tests (Hedeker et Gibbons 2006), c'est-à-dire qu'un nombre moins important d'observations est nécessaire pour obtenir la même probabilité de rejeter une hypothèse nulle erronée (minimisation des erreurs de type II). De plus, lorsque l'on dispose de plusieurs observations pour un même sujet, chaque sujet devient, en quelque sorte, son propre contrôle. Comme certaines caractéristiques des individus changent dans le temps alors que d'autres demeurent constantes, l'analyse se rapproche de l'analyse expérimentale (« l'expérimentateur » n'ayant cependant pas la possibilité de choisir ce qui varie et ce qui ne varie pas et à quelle moment). Néanmoins, la répétition de mesure sur un même individu apporte aussi son lot de difficultés. Les théorèmes usuels de l'inférence statistique sont fondés sur le postulat que les observations ont été tirées aléatoirement et sont donc indépendantes, ce qui n'est plus cas lors de l'analyse de données provenant d'observations réitérées sur un même sujet. Les analyses se doivent a minima de corriger l'effet de grappe induit par la structure hiérarchique des données.

2.1. La structure du modèle

Différentes méthodes ont été proposées pour analyser ce type de données. D'un point de vue heuristique, on peut distinguer deux approches : une considérant la variance inter-individuelle comme une perturbation à corriger (GEE - Generalized Estimating Equations) (Hardin et Hilbe 2007) et une autre visant à caractériser cette variance ((G)LMM - (Generalized) Linear Mixed Models) (Snijders et Bosker 1999 ; McCulloch *et al.* 2006). Ces deux approches peuvent être considérées comme des extensions des modèles linéaires généralisés

(McCullagh et Nelder 1989 qui constituent eux-mêmes une généralisation de la régression multiple (LM - Linear Model) à des distributions d'erreurs non-gaussiennes (distributions binomiale, multinomiale, Poisson, gamma, etc.). C'est la seconde de ces approches qui a été adoptée ici. Elle présente en effet l'intérêt de pouvoir faire le lien avec certaines théories sociologiques des trajectoires et de fournir le moyen de leur opérationnalisation empirique. Dans plusieurs de ses travaux, P. Bourdieu (Bourdieu 1974 et Bourdieu 1979) mobilise la distinction suivante. Les trajectoires, entendues comme la succession des différentes positions occupées par un individu dans un espace social, peuvent être conçues comme le produit de l'interaction entre deux composantes : la trajectoire sociale et ce que l'on nommera ici la trajectoire singulière. La première composante découle de l'effet des caractéristiques sociales sur les positions occupées telles que le sexe, la cohorte, la condition sociale, l'origine géographique, etc. La seconde découle, elle, d'éléments plus ineffables de l'histoire de l'individu comme son rapport au monde, son histoire familiale ou son environnement immédiat. En utilisant la notation des GLMM, cette distinction peut être formalisée de la façon suivante :

$$\eta_i = \mathbf{X}_i\beta + \Gamma\mathbf{v}_i \quad (1)$$

η_i désigne la fonction (qui sera définie plus loin) liant les états connus par un individu i en fonction de ses caractéristiques, \mathbf{X}_i désigne ses caractéristiques sociale, β le vecteur de paramètres de régression qui leur sont associés (aussi appelés effets fixes), \mathbf{v}_i les paramètres des pentes spécifiques à chaque individu et Γ la matrice liant ces paramètres à d'autres caractéristiques de l'individu.

Les GLMM se distinguent donc des GLM par l'ajout de paramètres \mathbf{v}_i propres à chaque individu. Si les \mathbf{v}_i étaient observés, les paramètres du modèle seraient estimables au moyen des méthodes utilisées pour les (G)LM ce qui n'est, en pratique, pas le cas. Ce problème peut néanmoins trouver une solution en considérant que les \mathbf{v}_i sont des variables latentes suivant une distribution spécifique $g(\mathbf{v}; \Theta)$ de paramètre Θ :

$$L(\mathbf{Y}_i) = \int f(\mathbf{Y}_i | \mathbf{v}_i) g(\mathbf{v}_i; \Theta) d\mathbf{v}_i \quad (2)$$

$f(\mathbf{Y}_i | \mathbf{v})$ désigne ici la fonction de densité liant le prédicteur linéaire et la variable dépendante (cf. éq. 1). Dans ce cas, le modèle n'estime pas les \mathbf{v} correspondant aux effets individuels mais les paramètres contrôlant leur distribution. Ils quantifient donc le montant de la variance interindividuelle des trajectoires¹. Dans le cas le plus simple, le modèle ne compte qu'une seule variable latente, mais d'autres peuvent être ajoutées, par exemple pour prendre en compte les fluctuations de la variance interindividuelle dans le temps. Le choix le plus courant pour $g(\mathbf{v}; \Theta)$ est une distribution normale d'espérance nulle avec Σ_q comme matrice de covariance (q désigne ici le nombre de variables latentes introduites dans le modèle)² :

$$L(\mathbf{Y}_i) = \int f(\mathbf{Y}_i | \mathbf{v}_i) \phi_q(\mathbf{0}; \Sigma_q) d\mathbf{v}_i \quad (3)$$

On notera que dans le cas linéaire (LMM), c'est-à-dire lorsque $f()$ est aussi supposée obéir à une loi normale, cette expression a une solution analytique du fait que $f()$ est le produit d'une distribution normale multivariée. Mais cette situation est davantage l'exception que la règle et, dans la plus part des cas, l'analyse doit recourir à une approximation de $g()$ ³.

La conception des trajectoires mise-en-œuvre par ce modèle est la suivante. Les trajectoires observées sont la réalisation de la conjonction (et, on le verra, de l'interaction) entre la trajectoire sociale et la trajectoire singulière. Les caractéristiques sociales déterminent la direction générale prise par la trajectoire et les caractéristiques singulières la font plus ou moins substantiellement dévier de cette direction. La trajectoire singulière correspond donc à l'écart à la trajectoire probable imputable aux individus eux-mêmes.

¹ Les \mathbf{v}_i peuvent néanmoins être estimés à partir de ces paramètres en utilisant le théorème de Bayes.

² D'autres distributions sont néanmoins envisageables.

³ Les modèles ont été estimés au moyen des quadratures de Gauss-Hermite (Pinheiro et Bates 1995).

2.2. Définition du lien entre les états constituant la trajectoire et les caractéristiques sociales

Le paradigme des GLMM permet d'articuler les composantes sociales et singulières des trajectoires. Dans ce cadre, différentes solutions sont envisageables pour définir le lien entre les caractéristiques individuelles et leurs trajectoires. La relation entre les caractéristiques sociales d'un individu et les états par lesquels il transite peut notamment être définie au moyen de modèle de durée (Courgeau et Lelièvre 1989; Blossfeld et Rohwer 2002). Ces modèles peuvent prendre différentes formes. La plus courante est celle dite des taux de transition proportionnels (*Proportional Hazard Models*):

$$\lambda_i(t | \mathbf{X}_i) = \lambda_0(t) e^{\mathbf{X}_i \beta} \quad (4)$$

$\lambda(t)$ désigne ici la fonction mesurant le taux de transition instantané (et λ_0 désigne la même fonction pour un groupe servant de référence). $\lambda(t)$ correspond à la limite du rapport entre la probabilité qu'un événement survienne entre t et $t + dt$ conditionnellement au fait qu'il ne soit pas survenu au préalable et l'intervalle dt :

$$\lambda(t) = \lim_{dt \rightarrow 0} \frac{Pr(t < T \leq t + dt | T > t)}{dt} \quad (5)$$

Cette relation peut être reformulée comme le rapport entre la probabilité jointe que t appartienne à $(t, t + dt)$ avec $T > t$ et la probabilité que $T > t$:

$$\lambda(t) = \frac{f(t)}{S(t)} \quad (6)$$

En d'autres termes, $\lambda(t)$ est égal à la densité d'un événement en t rapportée à la probabilité $S(t)$ d'avoir « survécu » jusque là. Si on postule que t suit une distribution particulière $f(t)$ ayant pour fonction de probabilité cumulée $F(t)$, $S(t)$ peut être définie comme :

$$\begin{aligned} S(t) &= Pr(T > t) \\ &= 1 - F(t) \\ &= \int_t^{\infty} f(x) dx \end{aligned} \quad (7)$$

On notera enfin que $\lambda(t)$ est la dérivée de $S(t)$. Ces définitions amènent plusieurs remarques. Tout d'abord, ces modèles analysent la distribution du nombre de transitions observées en fonction du temps. Ils se focalisent donc sur les transitions et, plus spécifiquement, sur les rythmes de transition d'un état à un autre (soit ce qui fait varier le temps écoulé jusqu'à l'événement). Surtout, ils postulent que les transitions auront lieu nécessairement à un moment ou un autre (et ce, du fait que $\lambda(t)$ est la dérivée de $S(t)$ et que $S(\infty)=1$, soit la probabilité de connaître l'événement est égale à un lorsque le temps écoulé tend vers l'infini). De façon réciproque, le modèle postule que tous les individus sont exposés au « risque » de connaître l'événement et ne se distinguent que par le temps qui les sépare de l'occurrence de celui-ci.

Ce postulat pose un problème connu sous le nom de censure à droite. En pratique, les périodes d'observation sont limitées dans le temps et une partie de l'échantillon peut ne pas connaître l'événement. Différentes méthodes peuvent être utilisées pour prendre en compte les phénomènes de censure à droite, la plus simple consistant à considérer le phénomène comme aléatoire. Les modèles de durée sont appropriés pour l'étude de certains aspects de phénomènes comme la nuptialité ou la mobilité professionnelle. Cependant, le postulat que la transition interviendra nécessairement est, pour le cas qui nous occupe, difficilement tenable. S'il ne peut pas être considéré comme un événement rare, le chômage est néanmoins un état qui ne touche potentiellement qu'une partie de la population active. Ainsi, dans l'enquête *Hdv*, 24% des enquêtés ont déclaré au moins un épisode de chômage. À cela s'ajoute le fait que les individus peuvent connaître plusieurs transitions par le chômage à différents moments de leur trajectoire.

C'est pourquoi il a semblé nécessaire de reformuler la question et de ne pas tant chercher à savoir quand, mais qui connaît la transition à un moment donné de la période observée. Pour ce faire, les trajectoires ont été analysées au moyen d'un modèle binomial :

$$\Pr(Y_{ij}) = p_{ij}^{Y_{ij}} (1 - p_{ij})^{1-Y_{ij}} \quad (8)$$

$$\text{avec } p_{ij} = \Pr(Y_{ij} = 1) = \frac{1}{(1 + e^{-\eta_{ij}})}$$

Le modèle mesure donc la probabilité de faire la transition vers le chômage et, le cas, échéant, la probabilité d'y rester d'une année sur l'autre. Ce modèle présente en effet l'avantage de pouvoir intégrer l'historique de la trajectoire sous la forme de variables renseignant des événements antérieurs et d'appréhender le processus comme une chaîne de Markov. La formulation en termes de modèle logit (ou probit) présente aussi l'intérêt de pouvoir faire le lien avec une autre catégorie de modèles (IRT -*Item Response Theory*). S'ils n'ont pas été développés pour l'analyse longitudinale mais dans une perspective psychométrique, ces modèles reposent sur des fondements statistiques similaires (Molenberghs et Verbeke 2006). Ce lien permet de mobiliser les concepts et les méthodes de l'IRT dans le cadre de l'analyse longitudinale. L'objet du modèle de Rasch est de mesurer des capacités (« habiletés », etc.) à partir d'une batterie de tests en contrôlant par les effets marginaux (en l'occurrence, la probabilité de donner une réponse correcte à un item est globalement plus ou moins grande en fonction de la difficulté, quelle que soit la capacité du répondant). Il permet notamment d'envisager les GLMM comme des modèles de mesure permettant de dégager les facteurs spécifiques aux individus qui leur font connaître le chômage en contrôlant par les effets marginaux (le taux de chômage à un moment donné) et par les caractéristiques des individus. Ils permettent de plus d'élargir la gamme des modèles utilisables dans le cadre de l'analyse longitudinale.

2.3. Variance intra et interindividuelle

Dans le modèle qui vient d'être esquissé, si caractéristiques sociales et singulières agissent en conjonction, elles ne s'influencent pas mutuellement. La variance interindividuelle est constante quel que soient les propriétés sociales des individus ou le contexte dans lequel il évolue. Cette hypothèse apparaît cependant restrictive. On a vu précédemment que les régulations du marché du travail s'étaient affaiblies donnant plus de poids aux configurations immédiates dans lesquelles s'inscrit l'individu. De ce fait, on peut envisager que la variance interindividuelle ait pu s'accroître après 1973. Plus généralement, les caractéristiques sociales, en tant que propriétés sociales, confèrent à leurs détenteurs une emprise variable sur les choses. De par les asymétries de distribution des capitaux sociaux, les individus sont structurellement inégaux quant à leur possibilité de contrôler l'aléa du cours des choses et de maîtriser leur destin.

Dans le cadre du modèle linéaire, ces phénomènes d'interaction sont désignés par le terme d'hétéroscédasticité de la variance (Snijders et Bosker 1999). Dans l'IRT, ils ont pour nom fonctionnement différentiel de l'item (DIFF) (de Boeck et Wilson 2004). Ils peuvent être pris en compte en ajoutant un effet d'interaction entre la ou les variable(s) soupçonnées d'interférences et la variable latente. Si cette variable a deux modalités, l'interaction a pour forme :

$$\begin{bmatrix} 1 & 0 \end{bmatrix} \begin{bmatrix} \sigma_1 \\ \sigma_2 \end{bmatrix} v_i$$

Si l'individu i est caractérisé par la première modalité de la variable. A chaque catégorie correspond alors un paramètre de variance spécifique. Ces interactions peuvent être aussi appliquées à des variables continues et au cas multivarié (Goldstein 2003). De façon symétrique, on peut aussi envisager que les effets fixes peuvent aussi influencer la variance intra-individuelle, soit, non pas les différences entre les individus mais les différences des individus par rapport à eux-mêmes d'une année à l'autre. Cela est rendu possible par une simple modification de la fonction de lien du modèle. La formule généralement utilisée pour la distribution logistique correspond dans les faits à sa version standardisée (centrée réduite) qui est un cas particulier de l'expression plus générale :

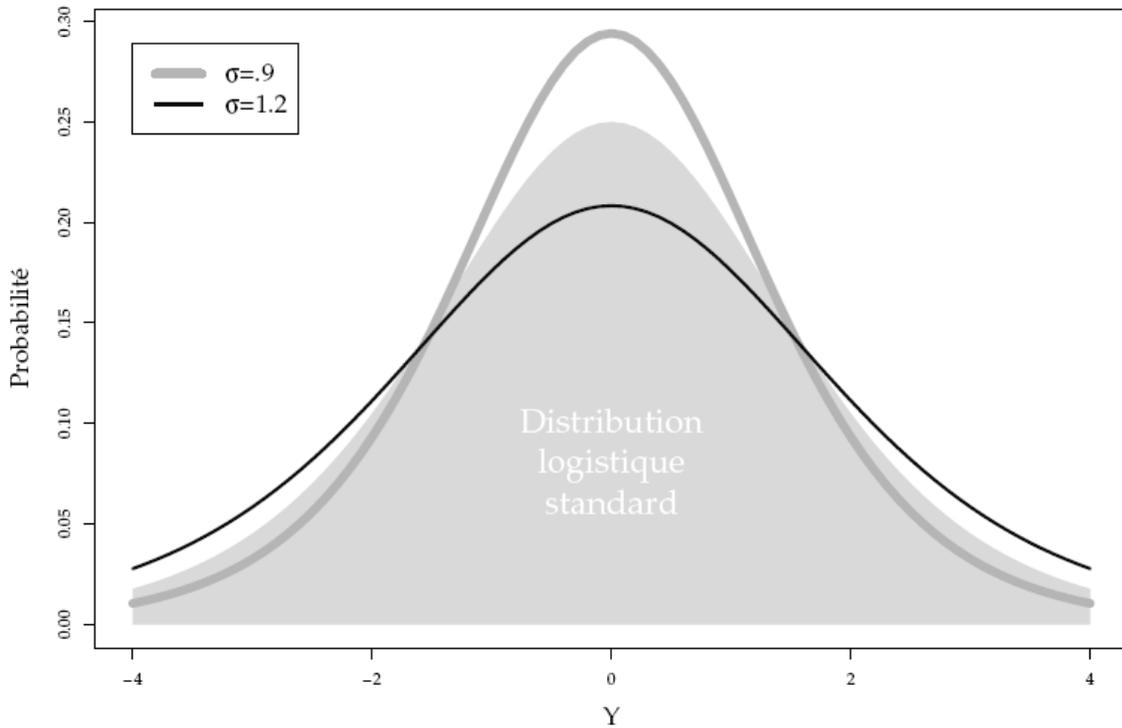
$$p_{ij} = Pr(Y_{ij} = 1) = \frac{1}{(1 + e^{-z_{ij}})} \quad (9)$$

$$\text{avec } z_{ij} = \frac{\eta_{ij} - \mu_{ij}}{\phi_{ij}}$$

μ_{ij} désigne le paramètre de position et ϕ_{ij} , le paramètre de dispersion de la distribution. Elle a pour espérance μ_{ij} et pour variance, $(\pi^2/3)\phi^2$. La figure 1 montre la forme de la courbe pour différentes valeurs de ϕ . Plus la courbe est évasée et plus la variance intra-individuelle est importante. Le paramètre de dispersion permet donc d'intégrer la variance intra-individuelle dans le modèle en divisant le prédicteur linéaire (cf. éq. 1) par ϕ (Hedeker & al. 2006) :

$$\eta_i = \frac{\mathbf{X}_i\boldsymbol{\beta} + \Gamma\mathbf{v}_i}{\phi_i} \quad (10)$$

FIGURE 1 – Distribution logistique en fonction de différentes valeurs de ϕ_i



En outre, cette reformulation permet de mesurer l'importance relative que prend la variance interindividuelle dans le phénomène observé. Cette mesure est couramment utilisée dans le cadre du modèle linéaire où, dans le cas d'une seule variable latente, la variance totale de Y est égale à :

$$V(\mathbf{Y}) = \sigma_v^2 + \sigma_\epsilon^2 \quad (11)$$

σ_v^2 désigne la variance inter-individuelle et σ_ϵ^2 désigne ici la variance intra-individuelle.

En exprimant la covariance en termes de corrélation, on obtient une mesure connue sous le nom de coefficient de corrélation intra-classe (ICC) ou VPC (*Variance Partition Coefficient*) :

$$ICC = \frac{\sigma_v^2}{\sigma_v^2 + \sigma_\epsilon^2} \quad (12)$$

Cette mesure, issue de l'analyse de la variance, indique la proportion de la variance inexpiquée par les effets fixes du modèle attribuable aux individus. À l'instar de l'espérance, la dispersion de la variable dépendante peut être modélisée en fonction des caractéristiques de l'individu :

$$\eta_i = \frac{\mathbf{X}_i \boldsymbol{\beta}_\mu + \boldsymbol{\Gamma} \mathbf{v}_i}{\exp(\mathbf{X}_{v,i} \boldsymbol{\beta}_\epsilon)} \quad (13)$$

La combinaison de ce modèle avec le modèle hétéroscédastique permet de calculer l'ICC pour chacune des variables. Cela peut être réalisé en remplaçant, dans la formule 12, σ_v^2 par $\sigma_{v,x}^2$ (soit la variance correspondant à l'interaction entre cette variable et la variable latente) et en remplaçant σ_ϵ^2 par $\sigma_{\epsilon,x}^2$, $\sigma_{\epsilon,x}^2 = (\pi^2/3)\phi^2$ avec $\phi = \exp(\beta_x)$ (soit la variance intra-individuelle induite par la variable x).

3. Présentation des données

3.1. Données

3.1.1. L'enquête Histoire de vie

L'enquête Hdv a été réalisée en 2003 par l'Insee. Elle est le produit de la collaboration de six établissements public : l'Institut national d'études démographiques (Ined), quatre services statistiques ministériels - la Direction (Drees) et (Dares) du ministère du travail, la Division des études et de la prospective (Dep) du ministère de la Culture, (Div), ainsi que l'Institut National de la santé de la recherche médicale (Inserm). L'enquête proprement dite a été réalisée par l'Insee. Le questionnaire se compose de deux grandes parties : une portant sur « l'identité » des individus et l'autre portant sur leur trajectoire. Les analyses s'appuieront essentiellement sur cette dernière partie. Elle renseigne l'occurrence de différents types d'événements :

- Familiaux : mise(s) en couple, séparation(s), départ de chez les parents.
- Migratoires : mobilité géographique inter et intra-nationale, acquisition de la nationalité
- Professionnels : statut d'activité, profession exercée (qualifiée avec la PCS à deux chiffres)

Les événements ont été recueillis au moyen d'une grille biographique complétée par des questions insérées dans le questionnaire.

3.1.2. Plan de sondage

Le recueil des données a suivi un protocole différent des enquêtes habituellement réalisées par l'Insee. L'Insee procède généralement à des tirages stratifiés dans l'EM (Echantillon-Maître) selon la méthode Kish. La base de sondage individuelle utilisée pour l'enquête Hdv est issue d'échantillons constitués pour d'autres enquêtes - les enquêtes Histoire familiale (EHF) et Vie quotidienne et santé (VQS). D'après la documentation de l'enquête, « *Le recours à cette base de sondage était justifié par la nécessité de procéder à des surreprésentations de certaines populations (les personnes nées à l'étranger, celles de parents nés à l'étranger et les personnes handicapées de moins de 60 ans). En effet ces catégories d'individus présentent un intérêt particulier en termes d'identité et doivent pouvoir faire l'objet d'études spécifiques dans le cadre de cette enquête. Or, ces groupes sont faiblement représentés dans la population générale. Il était donc nécessaire de les surreprésenter afin d'améliorer la précision des analyses les concernant. Les informations nécessaires à cette sur représentation sont absentes du recensement de la population. Les enquêtes Histoire familiale (EHF) et Vie quotidienne et santé (VQS) qui ont porté sur environ 1/10e de la population recensée,*

comprenaient des informations sur les lieux de naissance de l'individu et de ses parents (pour l'EHF) et le degré de handicap (pour VQS). Elles pouvaient donc constituer une base de sondage pour l'enquête Histoire de vie. »

Au final, la base de l'enquête Hdv décrit les trajectoires de 8 403 individus représentant au total 419 525 années de vie.

3.2. Constitution de l'échantillon analysé

Périodisation des temporalités historiques et individuelles

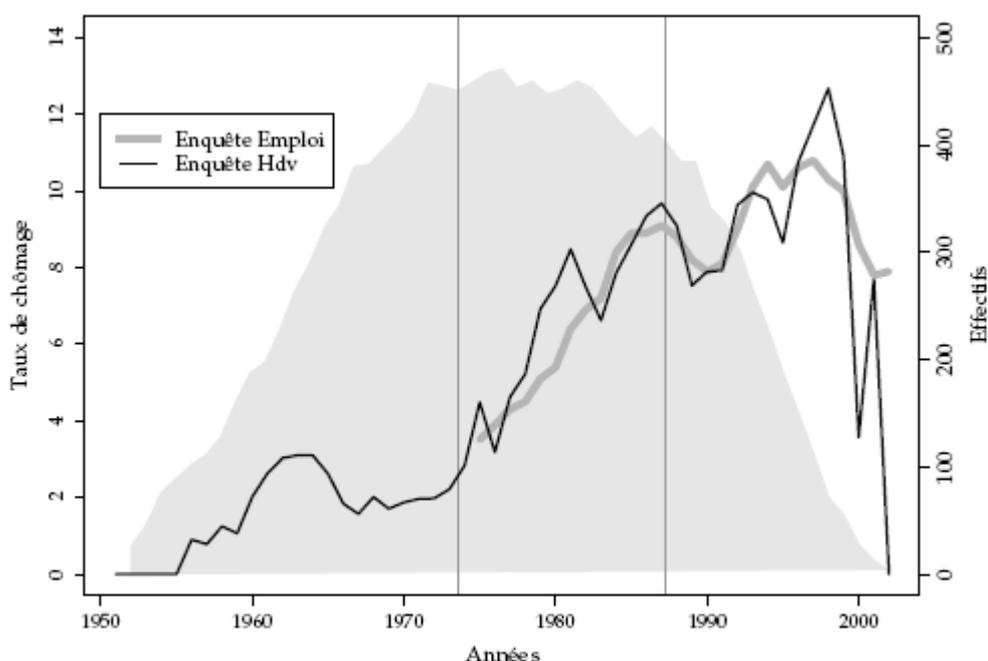
Du fait que l'échantillon a été construit à partir de la population française de 2003, toutes les années renseignées ne sont pas uniformément représentées dans les grilles biographiques. La distribution des années observées est ainsi marquée par la structure par âge de la population française à la date de l'enquête. L'individu le plus âgé de l'enquête est né en 1906. Les plus jeunes sont nés en 1985 (âge minimum de 18 ans à l'enquête). 90% des individus sont nés après 1930 et la médiane des naissances se situe en 1955. Le nombre d'années-vie augmente donc progressivement jusqu'aux années 1970 où il se stabilise puis décroît à partir du milieu des années 1980. Du fait que les années sont très inégalement représentées, les analyses ne pouvaient porter sur l'intégralité de la période couverte par l'enquête. La période d'observation a donc été limitée aux années 1950-2003. La borne inférieure a été établie en fonction du nombre d'années-vie et des changements de contexte économique. Les années trente et quarante du siècle dernier ont en effet été marquées successivement par la crise économique puis par la guerre avec des restrictions qui ont perduré jusqu'en 1947 (date à laquelle le rationnement a été interrompu). Les indices de production ont considérablement chuté pendant cette période. De plus, le marché du travail durant la guerre se trouve dans une situation particulière. Près d'un million et demi d'hommes sont retenus prisonniers en Allemagne. À cela s'ajoute la main-d'œuvre réquisitionnée dans le cadre du STO (Service du travail obligatoire) instauré par le régime de Vichy en 1942 à l'instigation de l'occupant. De plus, la production a été partiellement réorientée pour soutenir l'effort de guerre allemand. D'autre part, la population française est encore majoritairement rurale et l'activité économique s'articule largement autour de la production agricole. Les particularités de ces périodes combinées à faiblesse des effectifs disponibles dans l'enquête pour les années leur correspondant ont conduit à fixer le point de départ de l'analyse en 1950. Cette date intervient en effet entre la mise en œuvre du plan Marshall et avant la création de la CECA (Communauté économique de l'acier et du charbon) et marque l'ouverture d'une nouvelle période qui fut nommée rétrospectivement les Trente Glorieuses par assonance avec les journées de juillet 1830.

Les trajectoires ont été analysées en fonction du nombre d'années effectivement travaillées, soit le nombre d'années depuis la première transition vers le marché du travail (comme actif ou chômeur) défalquées du nombre d'années d'interruption. Cette métrique a été retenue parce qu'elle permet de synchroniser les trajectoires selon l'idée que le nombre d'années d'exercice comme actif constitue une procuration de l'expérience acquise. L'hypothèse est que l'accumulation de cette dernière accroît la valeur d'usage d'un individu et le protège contre le chômage. En outre, l'intérêt de la substitution du nombre d'années d'activité à l'âge est qu'elle permet de lever les problèmes d'identification liées au modèle ACP (Age, Cohorte, Période) sans avoir à contraindre la matrice des prédicteurs en utilisant, par exemple, des méthodes telles que « l'estimateur intrinsèque » (Yang et al. 2004). Ces artifices sont rendus nécessaires par le fait que l'année de naissance, la période et l'âge sont parfaitement colinéaires. La matrice des prédicteurs est alors de plein rang moins un. Dans ce cas, le système d'équations n'est plus identifié et peut avoir une infinité de solutions. En comptant les années d'activité à partir de la première transition vers le marché du travail, la corrélation entre les trois variables s'en trouve relâchée et ce, d'autant plus que de nombreuses trajectoires de l'enquête ont été interrompues par un événement ou un autre (service militaire, maladie ou accident, transition vers le statut de femme au foyer, etc.).

Les trajectoires analysées sont donc celles des individus qui ont commencé à travailler à partir de 1950 (afin d'analyser des trajectoires complètes) et qui ont au moins eu dix années d'activité professionnelle (afin d'obtenir une certaine profondeur historique tout en incluant des cohortes qui n'ont travaillé qu'après 1973).

Si cette méthode permet d'identifier le modèle, elle comporte aussi des inconvénients. Du fait des critères de sélection utilisés, les années de début et de fin de période sont faiblement représentées ce qui conduit à une distorsion des probabilités de connaître le chômage durant ces années (cf. figure 2). De plus, elle conduit à surreprésenter les plus diplômés dans les cohortes les plus anciennes. En prolongeant leurs études, ces derniers retardent d'autant leur agrégation au marché du travail par rapport à ceux qui sont nés la même année mais qui ont interrompu leur cursus scolaire plus tôt. La réciproque est vraie pour les moins diplômés pour l'autre extrémité de la période analysée. De plus, n'ont été introduites dans l'analyse que les années où les enquêtés étaient potentiellement exposés au risque de connaître une transition vers le chômage, en l'occurrence les années où les individus ont été salariés du privé. Cette restriction a été motivée par le fait que les marchés d'emploi de la fonction publique⁴ et des indépendants fonctionnent selon des règles différentes qui posent la cessation momentanée de l'exercice d'une profession sans retrait du marché du travail dans des termes différents. Le statut de fonctionnaire rend ainsi le licenciement d'un titulaire exceptionnel. La question d'éventuels biais de sélection liés à l'orientation vers un segment par rapport à un autre a, pour le moment, été écartée.

FIGURE 2 – Évolution du taux de chômage en France [1950-2003] et effectifs de l'échantillon par année



Lecture : En 1975, le pourcentage de chômeur s'élève à 3.5% selon l'enquête *Emploi*, à 4.5% selon l'enquête *Hdv* et le nombre d'années renseignées est de 468.

Champ : voir texte.

Source : enquête *Hdv* et enquête *Emploi*.

Une autre source de biais de sélection, plus spécifique aux femmes, peut être trouvée dans la participation au marché du travail. L'analyse des trajectoires d'installation à partir de l'enquête *Hdv* (Soubiran 2006) montre que la probabilité de transiter par le statut de femme au foyer augmente considérablement parmi les femmes des cohortes qui constitue le gros de l'échantillon de l'enquête. En effet, les trajectoires présentent un caractère sexué très marqué. C'est pourquoi les analyses ont été réalisées séparément pour les hommes et les femmes. Les résultats présentés ici ne portent que sur les hommes.

⁴ On notera qu'il existe un flou dans l'enquête qui ne fait référence qu'au « statut dans la profession » sans distinguer le statut du contrat liant le salarié à un établissement et le statut de cet établissement. Depuis les années 1990, différents types d'établissements publics tels que la Poste font ainsi un recours de plus en plus massif à des contrats privés.

3.3. Variables

Outre le nombre d'années d'activité professionnelle, les variables introduites dans les modèles sont les suivantes :

Cohorte : regroupement des années de naissance en quatre classes (≤ 1940 , [1940-1949], [1950-1959], [1960-1969])

Période : découpage à partir de quatre seuils (1973, 1987, 1993, 1998). Afin d'accommoder les discontinuités observables entre ces intervalles, quatre variables ont été construites selon le principe suivant (Singer et Willett 2003). Jusqu'au seuil, la variable prend pour valeur zéro et les valeurs supérieures comptent le nombre d'années écoulées depuis ce moment-là. D'autres solutions ont été testées comme des splines cubiques mais elles conduisaient à une moindre qualité d'ajustement⁵.

Mobilité géographique : le plan de sondage visait explicitement à surreprésenter les migrants. L'analyse distingue donc à la fois le pays de naissance (France, Afrique, autre)⁶ et si l'individu travaillait en France l'année considérée.

Situation l'année précédente : cinq modalités (actif du privé, actif d'autres segments, chômeur, inactif pour reprise d'études, inactif pour une autre raison)

Dernière profession occupée : nomenclature PCS à un chiffre (aussi appelée « GS » pour groupes sociaux) plus une modalité pour les années non renseignées qui correspondent à des périodes d'instabilité où la personne interrogée change fréquemment d'emploi/profession, ces changements pouvant être accompagnés d'épisodes de chômage.

Reprise d'étude : variable dichotomique prolongeant la modalité reprise d'étude de la variable décrivant la situation

Mobilité professionnelle : changement de profession à partir de la PCS la plus détaillée disponible (le code PCS à deux chiffres) et le nombre d'années écoulées depuis lors (Note : l'enquête ne renseigne pas les changements d'emploi au sein de la même PCS).

Situation conjugale : variable dichotomique (en couple ou non, quel que soit le statut).

4 Résultats

4.1 Modèle de référence

Le modèle de référence inclut le nombre d'années d'activité, la cohorte, l'âge à la première transition vers l'activité, la période et la mobilité géographique. Au regard des paramètres, la probabilité de connaître le chômage décroît avec le nombre d'années d'activité. Chaque nouvelle cohorte a plus de chance de connaître le chômage. Plus l'âge de la transition vers l'activité augmente plus les chances de chômage diminuent.

L'individu de référence est un homme né en France dans les années quarante, en couple, ouvrier ayant commencé sa carrière avant 1973, actif occupé l'année précédente et qui a changé de profession au moins une fois. Les individus d'origine africaine ont une plus grande probabilité de chômage que les individus d'origine française mais leur probabilité d'être au chômage est plus importante avant leur migration, ce qui semble indiquer une motivation économique à la migration.

⁵ Une autre possibilité consisterait à recourir aux méthodes semi-paramétriques.

⁶ L'échantillon de l'enquête devrait néanmoins autoriser des catégories plus fines dans des analyses ultérieures.

Les tendances sont analogues pour les individus originaires d'autres pays mais dans des proportions moindres.

4.2. Effets des variables supplémentaires

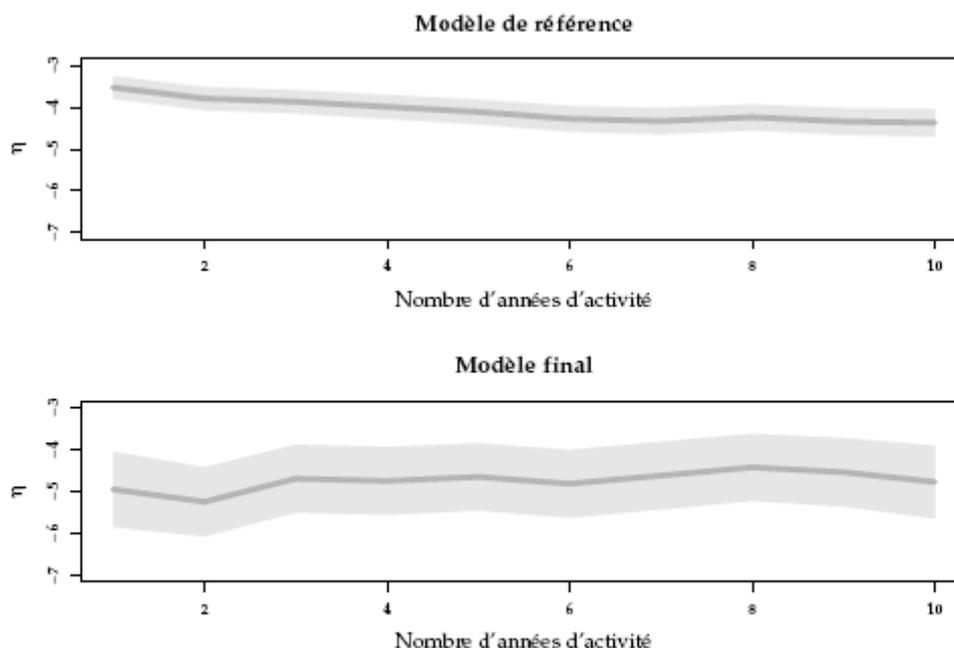
Le changement de profession en dehors des périodes d'instabilité a globalement un effet négatif sur la probabilité de connaître le chômage. Cet effet est sensible dès l'année suivant la transition et s'accroît avec le temps. Il est néanmoins tempéré par la période postérieure à 1973.

Être dans une situation autre que l'emploi en $t-1$ augmente la probabilité d'être au chômage, particulièrement pour ceux qui l'étaient déjà totalement ou partiellement l'année précédente. Le chômage dépend aussi de la dernière profession occupée. Les ouvriers et les employés ainsi que ceux dont la profession n'est pas renseignée du fait d'une situation d'instabilité professionnelle sont les plus exposés. Les professions intermédiaires et les « cadres » (GS=3) apparaissent plus protégés. Le croisement entre la situation antérieure et la dernière profession n'est pas significatif. Ces effets ne semblent pas plus varier dans le temps de la trajectoire, ou au fil des différentes périodes. Néanmoins, du fait de problèmes de codage apparents, les résultats relatifs aux groupes sociaux doivent être interprétés avec une certaine réserve.

L'année suivant une interruption d'activité pour une reprise d'étude est marquée par une probabilité de chômage plus importante. Par contre, la reprise d'étude éloigne du chômage avec le temps (interaction positive avec l'ancienneté de l'activité). L'effet de la situation antérieure varie en fonction de la période. Si les chômeurs de l'année précédente ont une probabilité globalement plus importante d'être au chômage, celle-ci augmente moins vite dans la période 74-87 pour eux, mais elle diminue aussi moins rapidement dans la période 88-93. La période 94-98 ne semble pas avoir d'effet à la différence de la dernière période où la probabilité d'être au chômage diminue plus rapidement pour eux. L'effet de la dernière profession ne semble pas, lui, varier dans le temps.

À ce stade, il est important de noter que l'introduction des deux variables caractérisant la situation professionnelles en $t-1$ a une incidence sur l'effet de l'ancienneté de l'activité. Comme le montre la figure 3, la courbe, de décroissante devient quasiment plate. Ainsi, une fois des effets de rémanence introduits dans le modèle, chaque année d'ancienneté supplémentaire ne diminuerait pas les chances de connaître le chômage.

FIGURE 3 – Logit de connaître le chômage en fonction du nombre d'années d'activité



Lecture : Au cours de la première année d'activité, pour la catégorie de référence du premier modèle, le logit η de connaître le chômage s'élève à -3.5.

Champ : voir texte.

Source : enquête *Hdv*.

Différents effets d'interaction ont été testés pour expliquer ce phénomène mais peu se sont révélés significatifs. L'effet de l'ancienneté ne semble ainsi pas varier en fonction de la cohorte, de la période, de la situation antérieure ou de la profession. En plus de l'interaction avec la reprise d'études mentionnée précédemment, l'effet de l'ancienneté varie cependant en fonction de la mobilité professionnelle. En soi, le fait d'avoir changé de profession réduit les chances de chômage. Par contre, l'ancienneté du changement ne les fait pas varier. L'effet de l'ancienneté de la transition vers une autre profession varie néanmoins avec le point de la trajectoire où elle est intervenue : plus elle intervient précocement dans la carrière et plus elle diminue la probabilité de connaître le chômage. Ces effets ne sont pas constants dans le temps historique et varient selon les périodes. L'ancienneté fait ainsi diminuer la probabilité de transition vers le chômage à un rythme moins rapide après 1973. Par contre, l'effet protecteur de la précocité de la transition s'accroît après cette date. Le clivage avant et après 1987 est strictement inverse. L'ancienneté de la transition professionnelle de cette transition réduit les chances de transition vers le chômage alors que la précocité augmente la probabilité de chômage. Il apparaît donc que la période d'augmentation du chômage (après 1973) favorise les transitions plus précoces alors que la période de diminution (après 1987) favorise, elle, l'ancienneté dans la profession proprement dite. De plus, l'ancienneté dans la profession interagit avec la situation passée où elle tempère les effets d'avoir été chômeur ou d'avoir interrompu son activité l'année précédente. Au regard de ces résultats, on peut formuler l'interprétation que l'effet protecteur de l'avancée dans la trajectoire professionnelle n'est pas le fait du nombre d'année d'activité en soi, mais plutôt l'ancienneté sur un segment spécifique des marchés d'emploi. Ces tendances pourraient être interprétées comme l'effet de l'accumulation de capitaux sociaux spécifiques à ce segment, qu'il s'agisse de savoir-faire, de compréhension du fonctionnement du segment ou de réseaux sociaux. Les variations correspondant aux périodes se laissent, elles, moins facilement interpréter et devront faire l'objet de plus amples analyses.

L'introduction d'effets d'interactions entre la mobilité géographique et la période fait apparaître une rupture entre avant et après 1973 pour les immigrés d'origine africaine. Avant cette date, leur probabilité de connaître le chômage en France ne se distingue pas de celles des ressortissants d'origine française (ils ont même des probabilités moindres mais non significatives). Par contre, après 1973, leur probabilité de connaître le chômage augmente beaucoup plus rapidement. Ceci pourrait s'expliquer par le fait que le recours à l'immigration (principalement nord-africaine) fut organisé par le gouvernement français pour pallier aux déficits de main-d'œuvre dans certains secteurs d'activité. Dans ce contexte, les migrants étaient quasiment assurés de trouver un emploi à leur arrivée. La crise commencée en 1973 a par la suite conduit à des restructurations dans des secteurs où la main-d'œuvre immigrée était surreprésentée. À cela s'ajoute sans doute des phénomènes de discrimination.

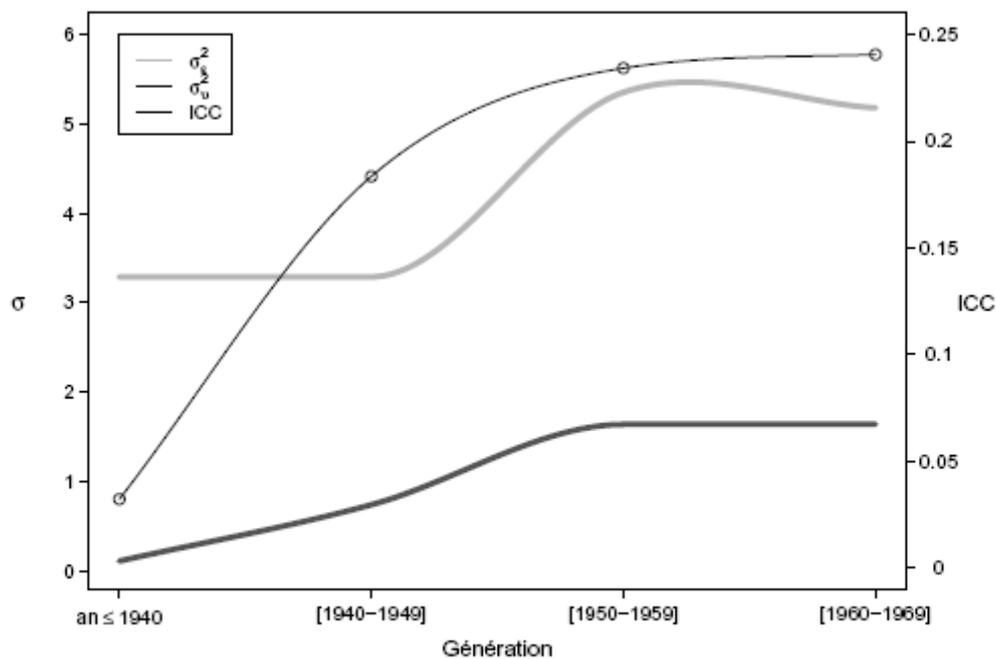
Enfin, être en couple (sans différencier les statuts conjugaux) diminue la probabilité d'être au chômage et cet effet ne varie ni en fonction du temps ni en fonction des cohortes.

Hétérogénéité intra et interindividuelle

Afin de procéder à un premier essai, les variances intra et interindividuelles ont été modélisées en fonction de la cohorte⁷. Il ressort des analyses que l'année de naissance contribue aux deux sources de dispersion. Sur la période observée, chaque nouvelle génération voit sa variance intra et interindividuelle augmenter (cf. figure 4). D'une part, en prenant pour référence les individus nés entre 1940 et 1949, le surcroît de la dispersion est quasiment nul pour la première cohorte (≤ 1940). Elle est à peu près identique pour les deux cohortes suivantes ([1950-1959] et [1960-1969]). D'autre part, l'ICC s'élève à 3% pour les individus nés avant 1940. Il monte à 18% pour la cohorte suivante et se stabilise à 24% pour les deux dernières. La trajectoire sociale semble donc perdre de l'importance au fil des générations dans l'explication des transitions vers le chômage. Il est intéressant de noter que les variances inter et intra-individuelle jouent peu pour la cohorte n'ayant pas été active après 1973 dans le sous-échantillon analysé alors qu'elles augmentent pour la cohorte qui a connu le choc pétrolier et ses conséquences après avoir entamé sa trajectoire et, qu'enfin, l'ICC se stabilise pour celle ayant intégralement travaillé après cette date. Avant de proposer une interprétation de ces résultats, il est important de souligner que ces proportions sont relatives au modèle estimé. L'analyse est en effet implicitement fondée sur le principe du tiers exclu. Autrement dit, l'introduction d'autres variables pourrait conduire à réduire la variance interindividuelle. L'évolution de l'ICC semble néanmoins étayer l'hypothèse que le processus de singularisation des trajectoires est un phénomène historique. Le sens de l'évolution vers plus de variation après 1973 pourrait trouver sa source dans la dégradation du rapport de force entre salariés et employeurs dans un contexte d'augmentation du chômage. Le niveau atteint par les dernières cohortes pourrait lui s'expliquer par les transformations opérées dans la régulation des marchés d'emploi et de l'organisation du travail à partir des années 1980.

⁷ Les résultats présentés n'ont donc pas encore été stabilisés. Ils ne sont donnés qu'à titre d'illustration.

FIGURE 4 – Variance intra/inter-individuelle et ICC pour chaque génération



Lecture : Pour les individus jusqu'en 1940, la variance intra-individuelle σ_c^2 est égale à 3.2, la variance inter-individuelle σ_u^2 est égale à .1 et l'ICC est égale à 3%.

Champ : voir texte.

Source : enquête Hdv.

5. Conclusion

L'analyse de la probabilité de connaître le chômage sur une longue durée permet de faire ressortir l'effet de la rémanence de la trajectoire sociale ainsi que de la segmentation des marchés d'emploi pour les trajectoires masculines. Le suivi sur la totalité de la seconde partie du XX^e siècle souligne de plus l'incidence du contexte sur les trajectoires individuelles. L'année 1973 marque ainsi une rupture à partir de laquelle les caractéristiques réduisant la probabilité de ne pas être en emploi telles que l'ancienneté dans la profession perdent de leur efficacité alors que les facteurs augmentant cette probabilité (comme avoir été au chômage l'année précédente) deviennent plus prégnants. La période fait aussi apparaître de nouveaux risques (par exemple pour les migrants provenant du continent africain). Il apparaît de surcroît que l'effet des transformations du contexte dans lequel se déroule les trajectoires professionnelles ne se résume pas à un effet de période et n'affectent pas uniformément les salariés selon leur génération. Les devenirs des individus ayant tracé les dix premières années de leur trajectoire pour partie ou intégralement après 1973 semblent ainsi manifester une hétérogénéité croissante au fil des années. Il ne s'agit cependant que de résultats provisoires. Dans le cadre des modèles linéaires généralisés mixtes, la qualité de la mesure de la variance interindividuelle dépend fortement de la spécification des effets fixes. Le modèle gagnerait probablement à introduire d'autres éléments de la trajectoire sociale et cette reformulation pourrait affecter la variance mesurée. De plus, la suite des analyses devra prendre en compte les différents processus de sélection qui conduisent à participer ou non aux marchés d'emploi et à s'orienter vers un segment ou un autre (public, privé ou indépendant).

Bibliographie

- Blossfeld H.P. et Rohwer G. (2002), *Techniques of event history modeling. New approaches to causal analysis*, Lawrence Erlbaum, Hillsdale.
- Boeck P. (de) et Wilson M. (2004), *Explanatory Item Response Models: A Generalized Linear and Nonlinear Approach*, Springer, Berlin.
- Bourdieu P. (1974), « Avenir de classe et causalité du probable », *Revue française de sociologie*, XV(1).
- Bourdieu P. (1979), *La Distinction. Critique sociale du jugement*, Minuit, Paris.
- Courgeau D. et Lelièvre E. (1989), *Analyse démographique des biographies*, Éditions de l'Ined, Paris.
- Elias N. (1969), *La dynamique de l'Occident*, Minuit, Paris.
- Goldstein H. (2003), *Multilevel Statistical Models*, Hodder Arnold, London.
- Hardin J. et Hilbe J. (2007), *Generalized Linear Models and Extensions*, Stata Press, College Station.
- Hedeker D. et Gibbons R.D. (2006), *Longitudinal Data Analysis*, Wiley-Interscience, London.
- McCullagh P. et Nelder J. (1989), *Generalized Linear Models*, Chapman and Hall, London.
- McCulloch C.E., Searle S.R., Neuhaus J.M. (2006), *Generalized, Linear, and Mixed Models*, Wiley, London.
- Molenberghs G. et Verbeke G. (2006), *Models for Discrete Longitudinal Data*, Springer, Berlin.
- Pinheiro J.C. et Bates D.M. (1995), « Approximations to the Loglikelihood Function in the Nonlinear Mixed Effects Model », *Journal of Computational and Graphical Statistics*, IV(1).
- Singer J.D. et Willett J.B. (2003), *Applied Longitudinal Data Analysis: Modeling Change and Event Occurrence*, Oxford University Press, New York.
- Skrondal A. et Rabe-Hesketh S. (2004), *Multilevel Analysis: An Introduction to Basic and Advanced Multilevel Modeling*, Chapman & Hall/CRC, Boca Raton.
- Snijders T.A. et Bosker R. (1999), *Multilevel Analysis: An Introduction to Basic and Advanced Multilevel Modeling*, Sage, Thousand Oaks.
- Soubiran T. (2006), « La jeunesse dans tous ses états », in O. Samuel (resp. sc.), *Les catégories familiales et socioprofessionnelles à l'épreuve des identités et des trajectoires biographiques*, rapport à la Mire-Drees, p.73-117.
- Yang Y., Fu W.J. & Land K.C. (2004), « A Methodological Comparison of Age-Period-Cohort Models: The Intrinsic Estimator and Conventional Generalized Linear Models », *Sociological Methodology*, XXXIV.

L'enquête « Santé et itinéraire professionnel » (SIP 2006-2007) : une analyse des trajectoires professionnelles

*Thomas Coutrot, Camille Peugny, Corinne Rouxel**

Dans l'enquête « Santé et itinéraire professionnel » (SIP 2006-2007, voir encadré 1), les itinéraires professionnels sont reconstitués de manière rétrospective et fournissent un panorama général de l'ensemble du parcours.

Cette description des situations professionnelles et événements de santé, avec leur chronologie et leurs caractéristiques, ouvre la voie à l'analyse des facteurs d'accumulation tout au long du parcours professionnel et de leurs liens avec la situation sur le marché du travail à un moment donné du parcours. Les éléments accumulés relèvent du domaine des conditions d'emploi (accumulation de périodes d'emplois de courte durée, etc.), des conditions de travail (difficulté de conciliation entre vie privée et vie professionnelle, pénibilités physiques, horaires atypiques, etc.), des ruptures de parcours et des transitions, des mobilités et promotions, et constituent un axe d'études privilégié.

Les premières exploitations de l'enquête S.I.P. 2006-2007 menées à la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) visent l'étude des parcours professionnels et leur classification dans le cadre de l'élaboration d'une typologie, basée sur des indicateurs caractérisant le contenu de l'itinéraire professionnel ou la trajectoire dans son ensemble.

1. Typologie des parcours professionnels : choix méthodologiques

Les parcours professionnels sont l'objet d'études quantitatives diverses, parfois ciblées sur une sous-population, comme la population des jeunes actifs en cours d'insertion professionnelle dans l'étude d'Agnès Checcaglini et Renaud Lemaire (2001) de l'observatoire régional emploi formation (OREF) de Bretagne, celle de Jean-François Giret et Patrick Rousset (2007) du Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) ou encore, comme la population des actifs en fin de parcours, dans l'étude des parcours des retraités (Karine Briard 2007), menée à partir de fichiers administratifs de la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV). Ils sont également l'objet d'études à visée spécifique comme celle conduite par le Groupement d'intérêt scientifique sur les cancers d'origine professionnelle (GIS COP) (Thébaud-Mony *et al.* 2008).

L'article sur les « Transitions à l'entrée du marché du travail : construction d'une typologie des trajectoires des jeunes sortant d'apprentissage en Bretagne à partir des données collectées par IROISE¹ », d'Agnès Checcaglini et de Renaud Lemaire, qui porte sur une population de filles sorties d'apprentissage en 1997, suivie pendant trois ans, permet d'observer leur processus d'intégration dans la vie active et en fournit une typologie. Dans le dispositif IROISE, chaque état (emploi, chômage, formation...) est repéré quelle que soit sa durée, codé selon sa nature et sa durée, pour former au terme du processus de codage, et ce, pour chaque individu, une trajectoire décrite à l'aide d'une série de codes ordonnés. La typologie des parcours professionnels des jeunes filles en tout début de carrière s'appuie sur une classification de ces trajectoires codées et aboutit à la constitution de sept groupes caractéristiques ou classes distinctes.

Sur un champ voisin, Jean-François Giret et Patrick Rousset, dans leur « Analyse de la diversité des itinéraires professionnels en début de carrière », étudient les distances entre les trajectoires courtes de

* Ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville, Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES).

¹ Le dispositif IROISE (Instrument régional d'observation de l'insertion sociale dans l'emploi) permet à l'observatoire régional emploi formation (OREF) de Bretagne de disposer « de données individuelles longitudinales sur l'insertion des jeunes passés dans des dispositifs régionaux tels que l'apprentissage ».

début de carrière – les sept premières années de vie active – à partir de l'enquête « Génération 98 ». Les situations d'emploi détaillées de l'enquête « Génération » permettent l'étude du passage d'une situation à une autre et la recherche des proximités entre elles, en fonction du nombre d'individus passant de l'une à l'autre.

Dans son article « Profils types des salariés du secteur privé : approche par une classification des carrières », Karine Briard établit une typologie « transgénérationnelle » des parcours professionnels des salariés du secteur privé, parvenus à la retraite. Il s'agit d'une classification de parcours de différentes générations d'individus, qui ont pour trait commun d'être tous à la retraite. Les informations relatives aux itinéraires, issues des fichiers de la CNAV, composent ici donc exclusivement des parcours complets et achevés.

Dans un cadre différent, sur une population ciblée, d'âges variés, et d'individus se trouvant à des stades divers de leurs parcours professionnels – début, milieu ou fin de parcours – le GISCOPI a pu élaborer, dans la phase initiale de son enquête, une typologie des parcours professionnels des enquêtés atteints d'un cancer, qui distingue quatre classes d'individus, donc quatre parcours-types :

I – les parcours présentant une continuité de l'activité de travail pour des personnes ayant travaillé presque exclusivement dans la même entreprise ;

II – les parcours présentant une continuité de l'activité de travail pour des personnes précarisées dans leur emploi et leur qualification ;

III – les parcours marqués par des changements d'emploi et d'activité mais connaissant une mobilité plutôt qualifiante ;

IV – les parcours discontinus ayant pour caractéristique l'adaptation immédiate au marché du travail et/ou à mobilité descendante » (Thébaud-Mony, Jean et Daubas-Letourneux 2008).

Avec l'enquête SIP, nous disposons des parcours d'individus âgés de 20 à 74 ans, découpés en périodes d'emploi long², d'une durée au moins égale à cinq ans, de périodes d'emplois courts, de périodes de chômage de longue durée et de périodes d'inactivité d'au moins une année. Il s'agit à la fois d'itinéraires d'individus n'ayant pas amorcé leur parcours professionnel, encore étudiants et sans emploi, mais aussi d'actifs ou inactifs en début, milieu, fin de parcours où déjà parvenus à la retraite.

Cette caractéristique de la base de données de l'enquête SIP – le fait que les individus ne se situent pas au même stade de leur parcours – rend l'approche typologique plus complexe. Une classification menée sur le champ complet aurait pour résultat de faire apparaître, avant tout, les situations contrastées des plus jeunes, en cours d'insertion, par rapport aux plus âgés.

En effet, les analyses déjà conduites sur l'insertion des jeunes sur le marché du travail témoignent de la volatilité des états vis-à-vis de l'emploi, qui s'expliquent à la fois par les caractéristiques du marché du travail mais aussi par les ajustements réalisés par les jeunes en début de carrière – hésitations, tâtonnements, changements de secteurs et de métiers pour passer d'un « bad job » à un « good job » (Picart 2008).

L'objectif principal de l'analyse typologique présentée ici est de rapprocher les caractéristiques cumulées des itinéraires professionnels des personnes de leur état de santé actuel, d'une population ayant franchi le stade de l'insertion professionnelle et ayant déjà accompli un parcours professionnel significatif. Le champ de notre analyse est donc restreint aux personnes qui, à la date de l'enquête, disposent d'un parcours professionnel d'une durée égale ou supérieure à 10 ans.

Par ailleurs, dans l'enquête SIP, les phases de l'itinéraire sont décrites de manière synthétique, à l'aide des concepts élaborés par les concepteurs pour représenter les parcours dans leur ensemble. Chaque emploi de courte durée n'y est pas décrit isolément. La description porte sur la période qui couvre l'ensemble des emplois courts, incluant d'éventuels épisodes de chômage ou d'inactivité (d'une durée inférieure à 1 an). Cette stylisation a été rendue nécessaire du fait qu'on visait une reconstitution sur la vie

² Voir encadré 1 : les spécificités de l'enquête SIP – les concepts utilisés pour reconstituer les itinéraires professionnels (périodes d'emploi, de chômage et d'inactivité).

entière. Il n'est donc pas possible de suivre l'enchaînement précis des situations professionnelles avec SIP, à la différence des travaux conduits par l'OREF de Bretagne ou le Céreq.

En revanche, l'enquête SIP contient des indications précises sur le nombre et le temps passé en emploi stable (défini comme un emploi durant au moins 5 ans), en emplois de courte durée, au chômage de longue durée ainsi qu'en inactivité de longue durée ou à la retraite. La base fournit également les professions occupées dans les périodes d'emploi, permettant de suivre l'évolution des qualifications et de caractériser les trajectoires. L'enquête SIP comprend également une description des conditions de travail, pour chaque période d'emploi, long ou court, qui autorise l'observation de la succession des « situations de travail », le cumul des pénibilités au long de la carrière, l'exposition à des horaires de nuit, les contraintes de l'organisation du travail ou encore les problèmes au sein du collectif de travail ou de conciliation entre vie privée et vie professionnelle, tout au long du parcours.

La nature de l'information disponible dans l'enquête SIP sur les itinéraires professionnels, son caractère « condensé », nous a donc conduit à privilégier l'élaboration d'indicateurs synthétiques pour décrire les parcours professionnels.

Les indicateurs se fondent sur quatre dimensions des parcours, qui sont proches des composantes de la typologie développée par le GISCOPI : stabilité/précarité de la relation à l'emploi, ruptures de parcours, mobilités ascendantes ou descendantes et le lien à l'activité de travail (contenu et conditions de travail).

2. Stabilité/précarité de la relation à l'emploi, discontinuité des parcours, sens des trajectoires, qualité du travail : quatre axes de description, d'analyse de la qualité du parcours et de classification des itinéraires professionnels

L'enquête SIP, en livrant des indications sur la stabilité de l'emploi et l'employabilité (Gautié 2007) tout au long du parcours, sur la qualité du travail – les pénibilités du travail, son intensification (Mardon et Volkoff 2008) –, sur la précarité du travail (Paugam 2000) et sur le sens des trajectoires – la progression des qualifications pendant le parcours, le déclassement professionnel (Baudelot et Establet 2000) –, autorise une analyse combinée de la qualité de l'emploi (Davoine, Ehrel, Guergoat-Larivière 2008) et du sens des trajectoires sur l'ensemble du parcours professionnel, susceptible de rendre compte *de la diversité et de la qualité des parcours professionnels*.

2.1. Les indicateurs synthétiques de stabilité/précarité de la relation à l'emploi ou discontinuité des parcours

Selon le Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale (CERC 2005), un parcours professionnel sécurisé s'apprécie au regard de 3 critères :

- la stabilité de l'emploi,
- la sécurité de l'emploi, qui décrit la capacité à retrouver un emploi ou à s'y maintenir,
- la sécurité des revenus professionnels.

Avec l'enquête SIP 2006-2007, il est possible d'évaluer les deux premiers facteurs : la stabilité mais aussi la sécurité.

Ces deux dimensions, définies comme sécurité d'emploi et d'employabilité par J. Gautié (2007), en se conjuguant, caractérisent la continuité ou discontinuité de l'itinéraire professionnel, ainsi que les risques d'exclusion du marché du travail.

2.1.1. Les indicateurs synthétiques de stabilité/précarité

Dans notre analyse, un indicateur synthétique décrit la stabilité ou l'instabilité du parcours des ménages français. Cet indicateur recense le nombre d'emplois différents, longs ou courts, occupés lors du parcours, hors période de retraite. Ce nombre est ramené pour tous à sa moyenne décennale de façon à le rendre moins mécaniquement dépendant de la durée du parcours³.

Les individus qui déclarent un nombre moyen d'emplois :

- au plus un changement d'emploi tous les 7 ans, sont considérés comme inscrits dans un itinéraire stable ou plutôt stable ;
- un changement d'emploi au minimum tous les 7 ans et au maximum tous les 3 ans, plutôt instable ;
- un changement d'emploi tous les 3 ans ou avec une fréquence supérieure, comme inscrits dans des parcours instables.

2.1.2. Les indicateurs synthétiques de rupture de parcours

Les notions de sécurité du parcours ou d'employabilité seront approchées par trois indicateurs :

- la présence ou non dans le parcours d'une période de chômage de courte durée,
- la présence ou non dans le parcours d'une période de chômage de longue durée,
- la présence ou non dans le parcours d'une période d'inactivité d'au moins un an, hors période de retraite.

Deux autres indicateurs synthétiques ont été construits : le premier, qui représente le nombre de changements de situations pendant le parcours ou variabilité des états du parcours (passage d'un état à un autre ou nombre de transitions), n'a pas été retenu dans l'élaboration de la typologie du fait de son caractère fortement corrélé à l'indicateur de stabilité de l'emploi dans le parcours ; le second indique la présence d'une période de congé parental dans le parcours et sera conservé dans l'analyse de données, non pas comme variable active en raison de la population très ciblée qu'il concerne, féminine essentiellement, afin d'éviter que cette variable ne caractérise à elle seule une classe de la typologie, mais comme variable supplémentaire.

2.2. Les indicateurs synthétiques de trajectoire

Cinq indicateurs de trajectoire interviennent également pour décrire et caractériser les itinéraires. Il s'agit, par une comparaison de la première profession décrite dans l'enquête SIP 2006-2007 et la dernière – les employés non qualifiés ayant été définis en référence à l'article de G. Burnod et A. Chenu (2001) –, d'établir une évolution de la trajectoire et des qualifications. Au total, cinq groupes sont identifiés :

- **les trajectoires hautes** qui concernent principalement des individus dont la première et dernière profession correspondent à des emplois d'encadrement,
- **les trajectoires basses** qui concernent principalement des individus dont les première et dernière professions correspondent à des emplois d'exécution,
- **les trajectoires ascendantes** qui concernent, par exemple, des trajectoires professionnelles débutant par un emploi d'exécution et se poursuivant par un emploi d'encadrement,
- **les trajectoires descendantes** qui concernent, par exemple, des trajectoires professionnelles débutant par un emploi d'encadrement et se poursuivant par un emploi d'exécution,
- **les immobiles indépendants** qui concernent des individus qui ont commencé et terminé leur carrière avec le statut d'indépendant.

³ Un taux de stabilité/instabilité de l'emploi égal à 2 signifie que la personne a occupé en moyenne deux emplois différents par décennie durant son parcours professionnel.

2.3. Les indicateurs synthétiques de qualité du travail

Pour rendre compte d'une trajectoire, la stabilité de l'emploi ou le risque d'exclusion ainsi que l'évolution des qualifications ne délivrent pas d'informations sur le travail occupé tout au long du parcours, l'acquisition d'expérience, les expositions aux divers risques professionnels, les risques d'usure ou d'accidents, facteurs également d'exclusion de la vie active, de sortie prématurée du marché du travail ou de déclassement professionnel.

Afin de compléter la caractérisation des parcours, dix indicateurs synthétiques décrivent, dans notre analyse, la qualité du travail tout au long du parcours.

Les questions sur les conditions de travail dans l'enquête SIP prennent la modalité 1, 2, 3, ou 4 selon que l'enquêté se dit exposé « toujours, souvent, parfois ou jamais » à cette contraintes de travail. Un score pondéré par la durée d'exposition à la contrainte, annuel moyen⁴, a été élaboré pour chacune des dix questions suivantes :

- « Mon travail m'oblige à ne pas dormir entre minuit et 5h du matin »
- « Je dois effectuer un travail répétitif sous contrainte de temps ou un travail à la chaîne »
- « Mon travail est physiquement exigeant : charges lourdes, postures pénibles, bruit, températures excessives, vibrations »
- « Je suis exposé à des produits nocifs ou toxiques : poussières, fumées, microbes, autres agents infectieux, produits chimiques »
- « Je peux employer pleinement mes compétences »
- « Je travaille sous pression »
- « Je vis des tensions avec le public : clients, usagers, patients, élèves, parents, etc. »
- « Mon travail est reconnu à sa juste valeur »
- « J'ai du mal à concilier travail et obligations familiales »
- « J'ai de bonnes relations avec mes collègues ».

Tout individu, présentant un score supérieur à celui, référent, qui sépare la population en deux parties, est considéré comme « plutôt exposé » à l'une de ces contraintes ou conditions de travail durant son parcours professionnel.

3. Prise en compte des quatre dimensions d'analyse de la qualité du parcours dans l'élaboration de la typologie

3.1. Contribution équilibrée de chacun des quatre axes d'analyse : l'analyse factorielle multiple (AFM)

Afin de prendre en compte chacune des quatre dimensions d'analyse de la qualité des parcours professionnels, nous avons choisi d'utiliser une analyse factorielle multiple qui permet « de traiter conjointement plusieurs tableaux de données décrivant un même ensemble d'individus. Chaque tableau se rapporte à une thème particulier (analyse thématique) ou à une date (analyse de données évolutives) » (Geleyn, Sautory 2002).

⁴ La durée d'exposition est calculée au prorata de la durée totale du temps passé en emploi. Ainsi, une contrainte décrite à un niveau 2 puis 4, dans deux périodes d'emploi successives de 10 ans, comprises dans un parcours professionnel d'une durée de 25 ans, comprenant 3 années de chômage et de deux ans d'inactivité, prendra la valeur : $(2 \cdot (10/20)) + (4 \cdot (10/20)) = 3$.

3.2. Variables actives dans chacun des quatre axes d'analyse et variables supplémentaires

Les indicateurs de stabilité et sécurité du parcours, ainsi que ceux décrivant la trajectoire et les conditions de travail tout au long du parcours sont placés en variables actives en entrée de l'analyse de données, à l'exception des indicateurs de variabilité des états du parcours et de la présence ou non d'un congé parental dans le parcours.

Les variables supplémentaires décrivent, pour l'essentiel, le profil sociodémographique des individus. Il s'agit de l'âge, du sexe, du niveau de diplôme, de la présence ou l'absence d'une scolarité, de la fonction dans le dernier emploi, de la profession dans le dernier emploi, du secteur d'activité du dernier emploi et, en plus, de la présence ou non d'un congé parental dans le parcours.

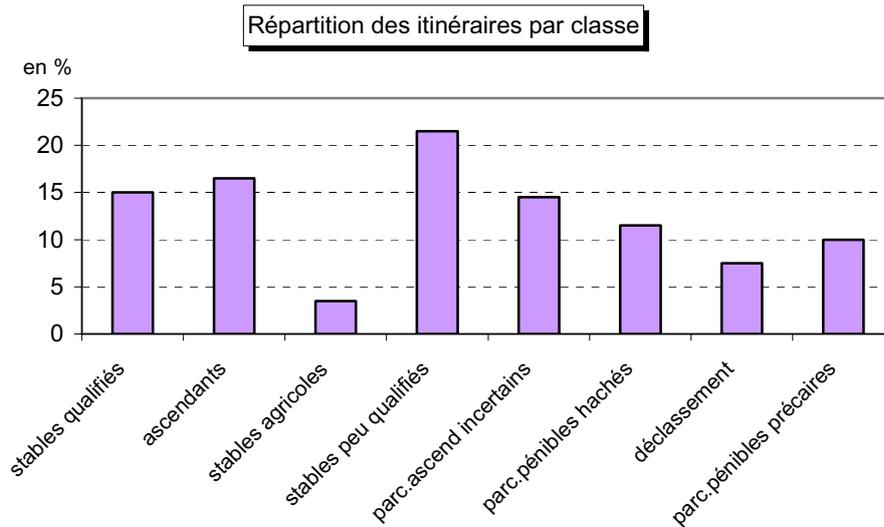
Neuf axes et 71 % de l'inertie totale de l'AFM sont conservés. Les contributions à chacun des 9 axes sont ensuite utilisées en données sources dans la classification ascendante hiérarchique (CAH). La typologie obtenue s'élabore en 8 classes distinctes (graphique 1).

3.3. Classification ascendante hiérarchique (CAH)

Une classification en huit classes est ainsi obtenue (graphique 1), qui distingue :

- en classe 1, des itinéraires stables dans lesquels les actifs sont qualifiés et le demeurent, du début à la fin de leur parcours (15 % des parcours étudiés),
- en classe 2, des trajectoires ascendantes, où les qualifications des actifs progressent durant le parcours professionnel (16,5 %),
- en classe 3, une petite classe qui décrit essentiellement des parcours du monde agricole (3,5 %),
- en classe 4, des itinéraires stables, sans progression de qualifications, d'employés notamment (21,5 %), qui représente la classe d'effectifs la plus importante, avec plus d'un cinquième des parcours,
- en classe 5, des parcours professionnels ascendants incertains (14,5 %),
- en classe 6, des itinéraires hachés, supportant des conditions de travail pénibles (11,5 %),
- en classe 7, des parcours dans lesquels les individus connaissent un déclassement professionnel (7,5 %),
- en classe 8, des itinéraires pénibles et précaires (10 %).

Graphique 1

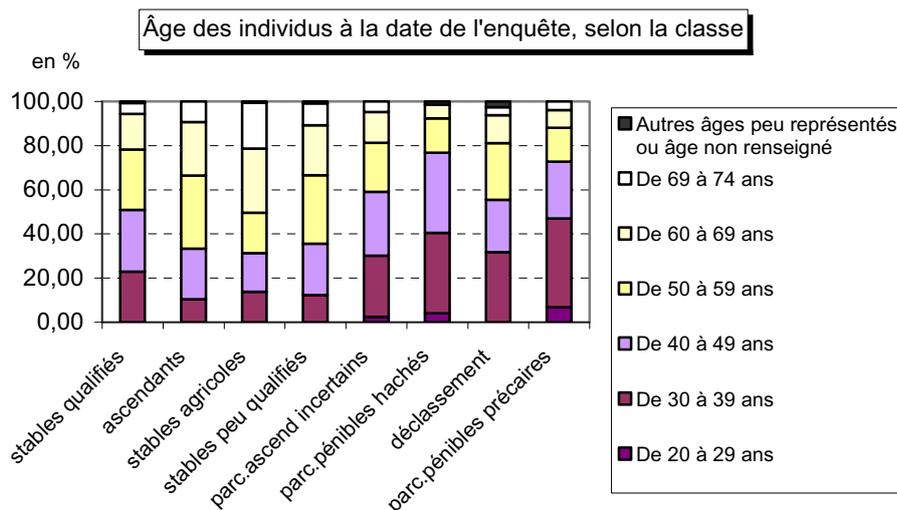


Source : enquête « Santé et itinéraire professionnel » (SIP 2006-2007), conception DREES-DARES, réalisée par l'INSEE.
 Champ : individus âgés de 20 à 74 ans, dotés d'un itinéraire d'au moins 10 ans.
 Lecture du graphique : 15 % des itinéraires se trouvent rassemblés dans la classe des stables qualifiés.

Toutes les tranches d'âge sont représentées dans chacune des classes, des parcours les plus stables fondés sur un bon niveau de qualification à ceux, moins sécurisés, cumulant instabilité de l'emploi, conditions de travail difficile et ruptures de parcours.

Cependant, les classes de parcours les plus instables sont aussi des classes qui contiennent une part plus importante d'itinéraires courts de trentenaires n'ayant pas encore pu trouver une insertion durable, du fait soit du caractère flexible des emplois qui leur sont proposés soit du fait du moins grand nombre d'opportunités d'emploi rencontrées par ces jeunes par rapport à leurs aînés (graphique 2).

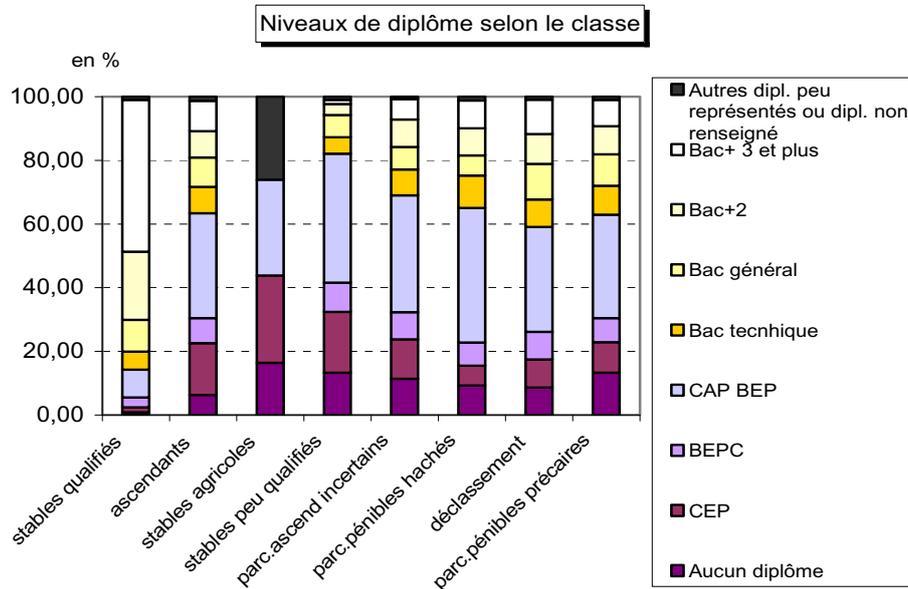
Graphique 2



Source : enquête « Santé et itinéraire professionnel » (SIP 2006-2007), conception DREES-DARES, réalisée par l'INSEE.
 Champ : individus âgés de 20 à 74 ans, dotés d'un itinéraire d'au moins 10 ans.
 Lecture du graphique : 23% des individus de la classe des stables qualifiés sont âgés de 30 à 39 ans.

Le diplôme favorise l'accès à un parcours stable où le maintien du niveau de qualification et de compétences sont permis. Il ne fait pas toujours obstacle, cependant, à des parcours plus instables, entrecoupés plus ou moins durablement, ni à des conditions de travail dégradées, pas plus qu'il ne préserve systématiquement du risque de déclassement professionnel (graphique 3).

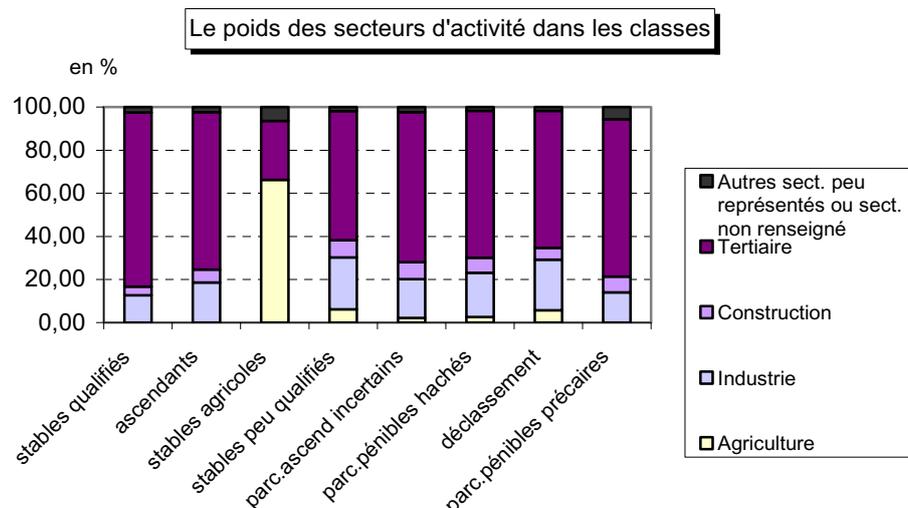
Graphique 3



Source : enquête « Santé et itinéraire professionnel » (SIP 2006-2007), conception DREES-DARES, réalisée par l'INSEE.
 Champ : individus âgés de 20 à 74 ans, dotés d'un itinéraire d'au moins 10 ans.
 Lecture du graphique : 9 % des individus de la classe des stables qualifiés sont titulaires d'un CAP ou BEP.

Le secteur tertiaire demeure, à l'instar de sa représentation dans la population active en général, largement dominant dans chacune des classes, à l'exception de la classe 3, centrée sur l'activité agricole (graphique 4).

Graphique 4



Source : enquête « Santé et itinéraire professionnel » (SIP 2006-2007), conception DREES-DARES, réalisée par l'INSEE.
 Champ : individus âgés de 20 à 74 ans, dotés d'un itinéraire d'au moins 10 ans.
 Lecture du graphique : 13 % des individus de la classe des stables qualifiés relèvent du secteur industriel.

4. Huit itinéraires types

4.1. Classe 1 : parcours stables très qualifiés

Cette classe rassemble 15 % des parcours professionnels retenus dans le champ de l'étude. Ce sont des itinéraires stables⁵ dans trois cas sur quatre (77 % contre 58 % pour l'ensemble de la population étudiée), d'actifs qualifiés. Les ruptures de parcours y sont moins nombreuses et moins probables, quelle que soit la nature de l'interruption : chômage de courte durée, de longue durée ou inactivité.

Certaines contraintes dans le travail y sont, en revanche, plus souvent éprouvées. 58 % sont exposés à un travail sous pression (contre 45 %) et 63 % à un contact avec le public (contre 47 %) (tableau 1).

Une représentation par âge proche de la répartition moyenne caractérise cette classe de cadres moyens et supérieurs, qui se scinde en deux parties presque égales d'actifs âgés de 30 à 50 ans d'une part, et de 50 ans ou plus, d'autre part.

Plus souvent diplômés qu'en moyenne, ces cadres et professions intermédiaires sont dans près d'un cas sur deux titulaires d'un niveau d'études égal ou supérieur à un bac+3 (48 % contre 13 % toutes classes confondues). Plus de la moitié d'entre eux s'inscrivent dans des fonctions de recherche, d'enseignement et de soin, particulièrement surreprésentées dans cette classe.

4.2. Classe 2 : parcours ascendants réguliers

Cette classe rassemble près d'un parcours sur six (16,5 % des itinéraires étudiés). Toutes ces trajectoires, ascendantes, ont généralement en commun d'être également peu instables. Les ruptures pour chômage de courte durée (3 % contre 14 % pour l'ensemble du champ retenu) ou longue durée (13 % contre 21 %) y sont moins fréquentes, ainsi que les périodes d'inactivité (20 % contre 30 %). Dans ces itinéraires, les actifs ont une moins grande probabilité d'être contraints par leurs conditions de travail, à l'exception des situations de contact avec un public, plus souvent citées ici (53 % contre 47 %).

Cette classe de trajectoires ascendantes est constituée d'hommes dans 61 % des cas. Ce sont des parcours plutôt longs puisque 67 % d'entre eux sont ceux de séniors, âgés de 50 ans ou plus (contre 49 %, toutes classes confondues). La portion de l'itinéraire, déjà réalisée, est, ici, susceptible de leur avoir offert plus d'opportunités d'ascension professionnelle qu'aux autres actifs débutants ou simplement, plus jeunes.

Les titulaires de ces itinéraires sont un peu moins diplômés qu'en moyenne, détenteurs d'un CEP dans 16 % des cas (contre 12 % dans l'ensemble de la population retenue). Ils occupent ou ont occupé plus vraisemblablement dans leur dernier emploi un métier d'artisan, de cadre ou une profession intermédiaire (76 % contre 40 % en moyenne). Ils apparaissent plus souvent, en fin de parcours, dans des fonctions de gestion ou des fonctions commerciales (27 % dans les deux réunies, contre 17 % en moyenne).

Dans cette classe d'actifs, les métiers sont diversifiés et parmi les professions les plus représentées, on trouve des petits et moyens détaillants en alimentation spécialisée, cadres administratifs des PME, techniciens et agents de maîtrise administratifs, notamment, ne réunissant cependant qu'à peine plus de 10 % des effectifs de la classe.

⁵ Tous les résultats sont présentés ici « toutes choses égales par ailleurs », sauf mention contraire.

4.3. Classe 3 : parcours stables d'agriculteurs

Cette classe ne rassemble que 3,5 % des parcours professionnels. Elle décrit un monde agricole qui se caractérise par un statut d'indépendant conservé d'un bout à l'autre du parcours. Mais aussi, elle se singularise par une grande stabilité de l'emploi, pas ou peu de ruptures de parcours, un travail souvent physiquement exigeant (76 % contre 48 %) et un manque de reconnaissance du travail accompli (53 % contre 48 %).

La population de ces parcours se réalisant dans le secteur agricole, est plutôt âgée et peu diplômée (27 % sont titulaires d'un certificat d'études primaires contre 12 % sur l'ensemble du champ étudié).

4.4. Classe 4 : parcours stables peu qualifiés

Cette classe, qui regroupe 21,5 % des itinéraires étudiés, est composée de parcours, plutôt stables, où le premier et le dernier métier relevé ont une faible qualification et qui sont moins susceptibles de contenir des ruptures qu'en moyenne, notamment moins de périodes de chômage de longue durée : 16 % contre 21 % toutes classes confondues.

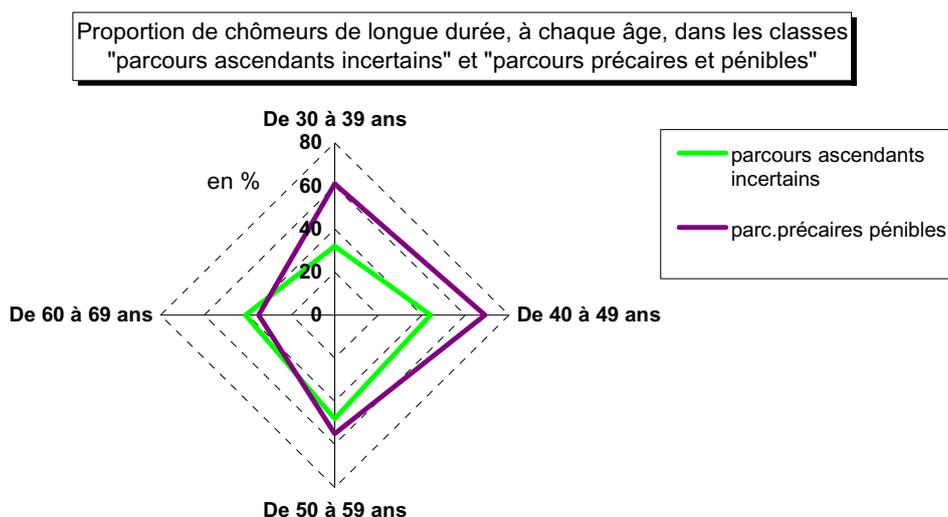
Ces parcours stables, mais peu qualifiés, sont souvent ceux de personnes âgées de 50 ans ou plus à la date de l'enquête (64 % contre 49 %).

Souvent employés, relevant davantage des secteurs agricole, industriel et de la construction, que par ailleurs, ils sont également souvent titulaires d'un CAP ou un BEP (41 % contre 32 %).

4.5. Classe 5 : parcours ascendants incertains

Pour 14,5 % des itinéraires étudiés, l'instabilité de l'emploi se révèle d'un niveau assez élevé et les ruptures de parcours dues à une période d'inactivité (41 % contre 30 %) ou à une période de chômage de longue durée – se situant plutôt en seconde moitié de parcours (graphique 5) – y sont plus probables (39 % contre 21 % toutes classes confondues).

Graphique 5



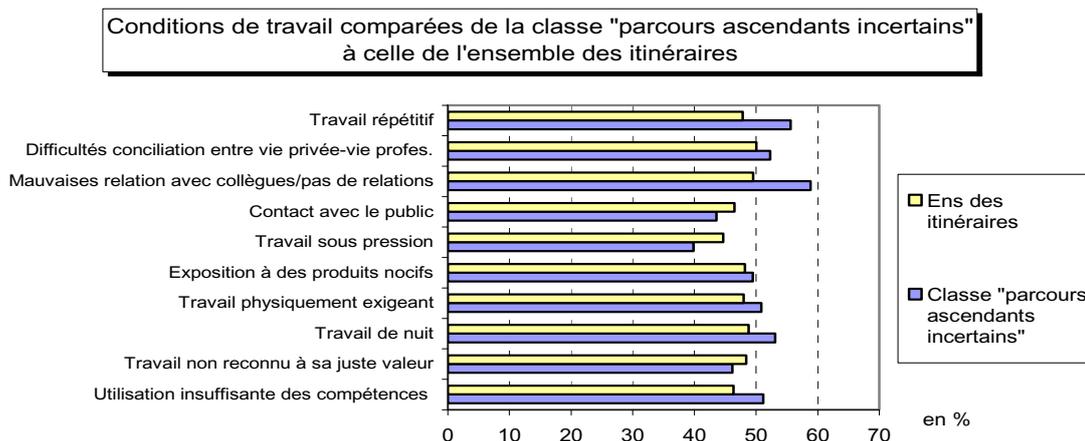
Source : enquête « Santé et itinéraire professionnel » (SIP 2006-2007), conception DREES-DARES, réalisée par l'INSEE. Champ : individus âgés de 20 à 74 ans, dotés d'un itinéraire d'au moins 10 ans.

Lecture du graphique : 32 % des individus de la classe des parcours ascendants incertains âgés de 30 à 39 ans ont connu une période de chômage de longue durée à ce stade de leur itinéraire professionnel.

Les trajectoires traduisent soit des contextes dans lesquels les actifs peu qualifiés en début de parcours le restent – trajectoires basses – (56 % contre 43 %) soit des processus où les actifs gagnent en qualification pendant leur parcours professionnel – trajectoires ascendantes – (43 % contre 30 %).

Les conditions de travail tout au long du parcours sont, dans cette classe, plus souvent dégradées que par ailleurs. L'utilisation insuffisante des compétences, le travail de nuit, le travail répétitif, l'absence de relations ou mauvaises relations avec les collègues ou encore les difficultés de conciliation entre vie privée et vie professionnelle sont souvent cités (graphique 6).

Graphique 6

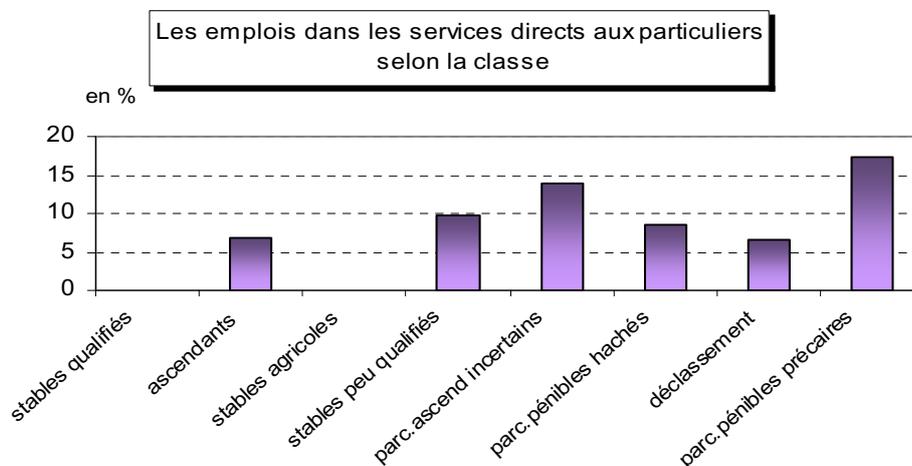


Source : enquête « Santé et itinéraire professionnel » (SIP 2006-2007), conception DREES-DARES, réalisée par l'INSEE. Champ : individus âgés de 20 à 74 ans, dotés d'un itinéraire d'au moins 10 ans.

Lecture du graphique : 56 % des individus de la classe des parcours ascendants incertains sont exposés à un travail répétitif.

Femmes et actifs d'âge moyen, âgés de 40 à 49 ans ont plus de chance de se trouver dans ces parcours ascendants incertains, ainsi que les détenteurs d'un CAP ou d'un BEP, les ouvriers et actifs relevant, dans le dernier emploi occupé ou à la date de l'enquête, du BTP (tableau 1), et les employés relevant spécifiquement des services aux particulier (graphique 7), employés de maison, aides à domicile ou assistantes maternelles.

Graphique 7



Source : enquête « Santé et itinéraire professionnel » (SIP 2006-2007), conception DREES-DARES, réalisée par l'INSEE. Champ : individus âgés de 20 à 74 ans, dotés d'un itinéraire d'au moins 10 ans.

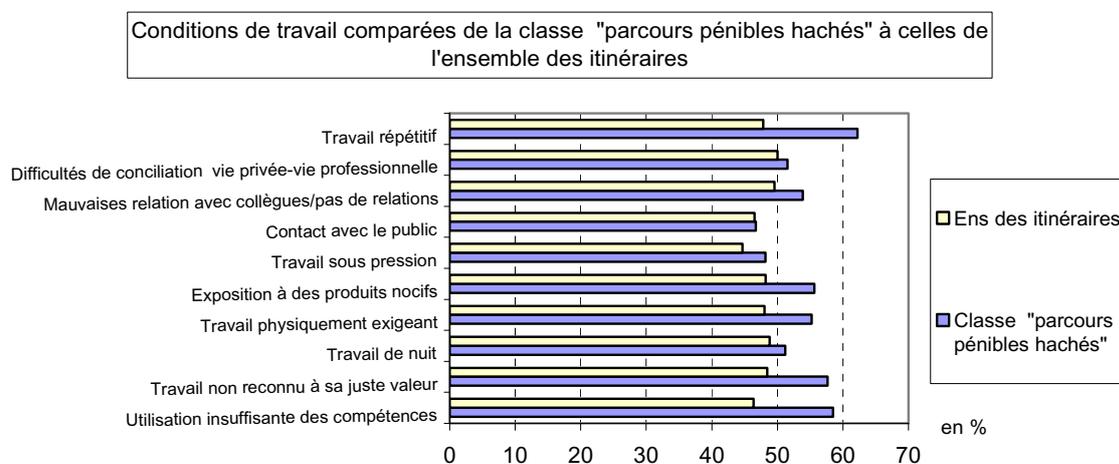
Lecture du graphique : 7 % des individus de la classe des parcours ascendants sont employés, dans leur dernier emploi, dans le secteur des services aux particuliers.

4.6. Classe 6 : parcours pénibles et hachés

Cette classe regroupe 11,5 % des itinéraires professionnels. Instables à très instables, ces parcours connaissent plutôt des trajectoires basses (57 % contre 43 % pour l'ensemble du champ) ou ascendantes (tableau 1).

Les conditions de travail accumulées dans leur parcours sont souvent plus dégradées dans ce groupe qu'en moyenne, quel que soit le type, qu'il s'agisse de travail répétitif (62 % contre 48 %), de travail physiquement exigeant (55 % contre 48 %), du manque de reconnaissance (58 % contre 48 %), d'une exposition aux produits nocifs (56 % contre 48 %), d'une utilisation insuffisante des compétences (59 % contre 46 %) ou encore de l'absence de relations ou mauvaises relations avec les collègues (54 % contre 50 %), d'un travail de nuit (51 % contre 49 %) et également, des difficultés de conciliation entre vie privée et vie professionnelle (52 % contre 50 %) (graphique 8).

Graphique 8



Source : enquête « Santé et itinéraire professionnel » (SIP 2006-2007), conception DREES-DARES, réalisée par l'INSEE. Champ : individus âgés de 20 à 74 ans, dotés d'un itinéraire d'au moins 10 ans. Lecture du tableau : 62 % des individus de la classe des parcours pénibles hachés sont exposés à un travail répétitif.

Dans cette classe aux parcours entrecoupés et aux conditions de travail pénibles, les individus âgés de 30 à 39 ans y sont plus nombreux (36 % contre 23 %).

Malgré une grande hétérogénéité des métiers exercés, certaines professions qui relèvent des métiers des services aux particuliers (aides à domicile et assistantes maternelles), de la restauration et des services administratifs des entreprises (secrétaires ou employés des services comptables et financiers) s'y exercent plus souvent.

4.7. Classe 7 : parcours de déclassement

Les itinéraires de cette classe, qui regroupe 7,5 % des effectifs, ont une plus forte probabilité d'être plutôt instables que les parcours dans leur ensemble (tableau 1), ainsi que de connaître des périodes de chômage de courte durée (20 % contre 14 %) et de longue durée (30 % contre 21 %).

Tous les parcours de cette classe connaissent une trajectoire descendante, caractérisée par un dernier emploi occupé moins qualifié que le premier.

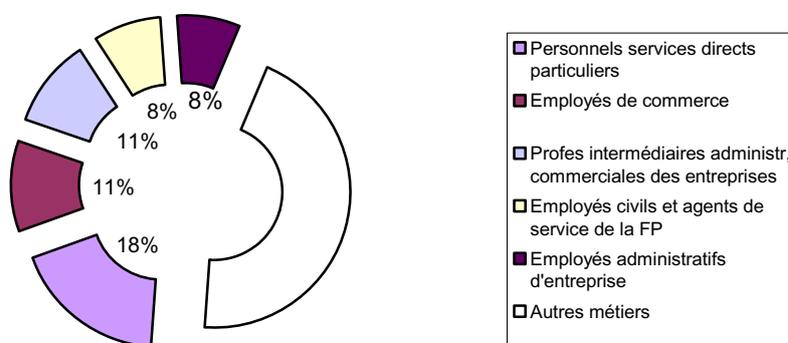
Les actifs de cette classe d'itinéraires sont plus exposés, tout au long de leur parcours professionnel, à un travail de nuit (54 % contre 49 %), à un contact avec le public (49 % contre 47 %) et à une absence de relations ou mauvaises relations avec les collègues (55 % contre 50 %, toutes classes confondues).

Plutôt féminisée (58 % des effectifs de la classe), ce groupe de parcours, caractérisé par un déclassement professionnel, se distingue également par une présence plus probable d'individus titulaires notamment d'un BEPC ou d'un baccalauréat, technique ou général.

Plus de la moitié des titulaires de ces itinéraires occupent, en début de carrière, une profession d'employé des services directs aux particuliers, de commerce, administratif ou bien encore une profession intermédiaire administrative ou commerciale (graphique 9).

Graphique 9

Principaux domaines de métiers de début de carrière qui ont conduit à un déclassement professionnel



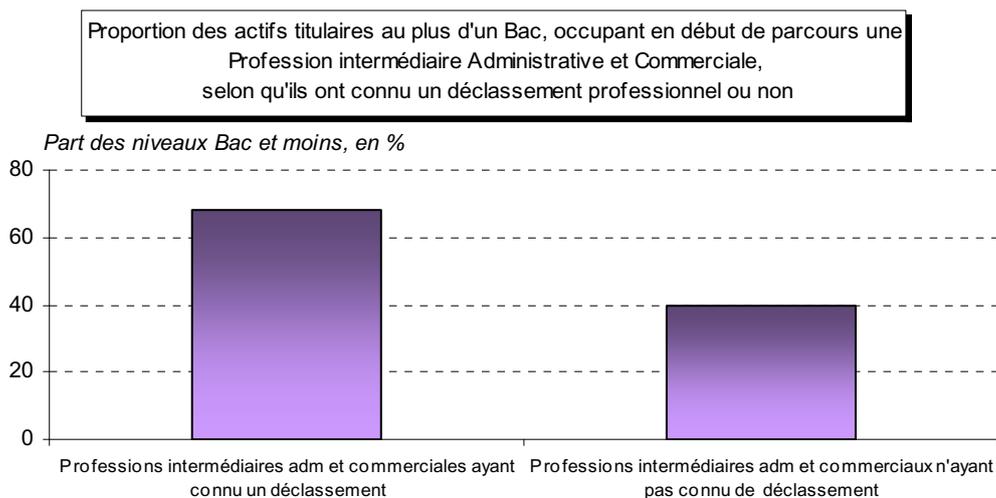
Source : enquête « Santé et itinéraire professionnel » (SIP 2006-2007), conception DREES-DARES, réalisée par l'INSEE. Champ : individus âgés de 20 à 74 ans, dotés d'un itinéraire d'au moins 10 ans.

Lecture du graphique : 11 % des individus de la classe des parcours de déclassement étaient employés de commerce en début de carrière.

Ceux qui occupent, en début de carrière, une profession intermédiaire administrative et commerciale dans les entreprises, avant de connaître un déclassement professionnel, sont moins diplômés que les autres actifs intervenant, dans les autres classes, sur les mêmes métiers. Près de 7 individus sur 10 ont, au plus, le niveau bac dans cette classe alors que, dans les autres classes, en moyenne, les proportions s'inversent : les détenteurs d'un niveau bac+2 ou plus sont largement majoritaires et représentent 60 % des actifs dans ces métiers en début de carrière (graphique 10). Les actifs des professions intermédiaires des services administratifs et commerciaux des entreprises semblent ainsi mieux résister au déclassement quand ils sont détenteurs d'un niveau d'études supérieur au baccalauréat.

Ainsi, une formation initiale peu spécifique ou insuffisante a pu fragiliser leur relation à l'emploi et conduire au processus de déclassement professionnel. L'absence d'un recours à la formation professionnelle continue, qui, selon B. Gazier (2003), autorise « une redistribution périodique des positions sur le marché du travail, permettant à chacune et chacun de modeler ou d'infléchir sa propre trajectoire », également. La formation professionnelle continue, en demeurant accessible tout au long du parcours, peut se révéler ainsi d'un recours profitable, pour l'acquisition de compétences nouvelles ou complémentaires qu'elle permet et son corollaire, la préservation de l'emploi et du niveau de qualification.

Graphique 10



Source : enquête « Santé et itinéraire professionnel » (SIP 2006-2007), conception DREES-DARES, réalisée par l'INSEE. Champ : individus âgés de 20 à 74 ans, dotés d'un itinéraire d'au moins 10 ans.

Lecture du graphique : 68 % des personnes occupant une profession intermédiaire administrative et commerciale en début de carrière et qui ont connu un déclassement sont dotés d'un niveau bac ou moins.

En fin de carrière ou à la date de l'enquête, les titulaires de ces parcours occupent majoritairement une fonction de production, de nettoyage ou de manutention, et relèvent plus souvent qu'ailleurs du secteur industriel (23% contre 18%).

Classe 8 : parcours précaires et pénibles

Cette classe qui rassemble 10 % des parcours est composée d'itinéraires fortement instables, beaucoup plus exposés que les autres à des ruptures longues de parcours, supérieures à un an, et tout particulièrement à des périodes de chômage de longue durée (57 % d'entre eux contre 21 % en moyenne) ou d'inactivité (54 % contre 30 %).

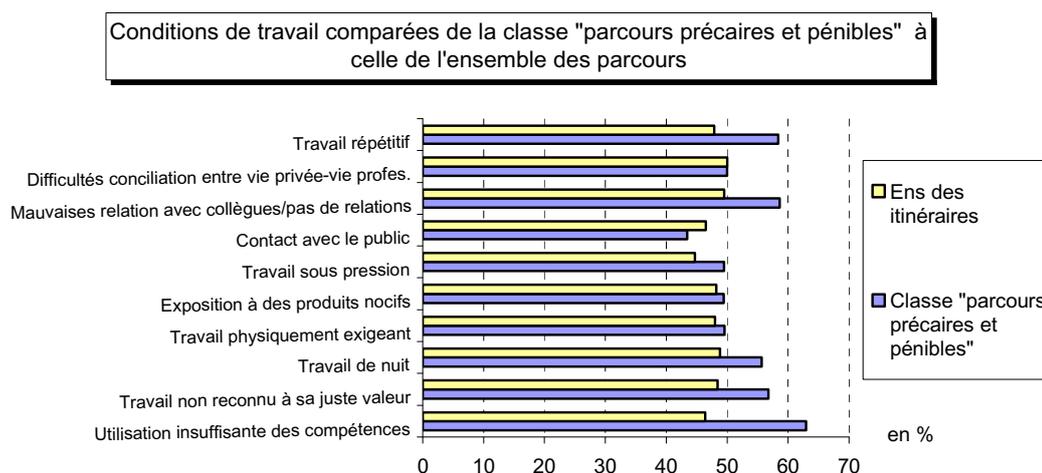
Les périodes de chômage de longue durée sont susceptibles de survenir assez précocement dans ces parcours puisque 61 % des individus âgés de 30 à 39 ans de cette classe enregistrent déjà au moins une période de chômage de longue durée à la date de l'enquête (graphique 5).

Ainsi, « même sur les emplois » peu qualifiés ou « non qualifiés » assez caractéristiques de cette classe, « la concurrence fait rage, condamnant au chômage les hommes et les femmes sans diplôme » (Baudelot et Estabiet 2000).

Ce groupe composé essentiellement de trajectoires basses, parfois ascendantes (tableau 1), supporte des conditions de travail tout au long du parcours souvent plus dégradées que dans les autres classes. Moins souvent en situation d'utiliser pleinement leur compétences ou de les voir reconnues, les titulaires de ces parcours exercent souvent un travail de nuit, sous pression, répétitif et n'entretiennent pas de relations ou de mauvaises relations avec les collègues (graphique 11).

Le chômage de longue durée, facteur de rupture, d'insécurité et d'exclusion, caractérise ces itinéraires dans lesquels déjà « l'instabilité de l'emploi s'accompagne [...] de conditions de travail dégradées, ajoutant à la précarité de l'emploi, celle du travail » (Paugam 2000).

Graphique 11



Source : enquête « Santé et itinéraire professionnel » (SIP 2006-2007), conception DREES-DARES, réalisée par l'INSEE.
Champ : individus âgés de 20 à 74 ans, dotés d'un itinéraire d'au moins 10 ans.
Lecture du graphique : 58 % des individus de la classe des parcours précaires pénibles sont exposés à un travail répétitif.

Les femmes sont bien plus nombreuses que les hommes dans ce groupe de parcours peu sécurisés, à la fois précaires et aux conditions de travail pénibles. Elles représentent 64 % des effectifs. Les moins de 40 ans prédominent, et les non diplômés qui représentent 13 % des effectifs, ont une plus grande probabilité de s'y trouver.

Dans près de la moitié de ces parcours, le dernier métier occupé ou celui occupé en 2006, à la date de l'enquête, est un métier d'ouvrier (45 % contre 28 % dans l'ensemble du champ) et le personnel des services directs aux particuliers représente plus d'une personne sur six dans cette classe (graphique 7).

Conclusion

Les femmes plus souvent que les hommes, ainsi que les actifs peu qualifiés ou peu diplômés connaissent des trajectoires moins sécurisées.

Si le niveau de diplôme et les qualifications n'offrent pas la garantie systématique d'un parcours sans périodes d'instabilité de l'emploi, sans ruptures longues ou conditions de travail dégradées, ni celle de se prémunir d'un déclassement, ils apparaissent comme des atouts qui multiplient les chances de s'inscrire dans un parcours professionnel, sécurisé et de qualité.

La formation professionnelle continue, avec l'acquisition de compétences qu'elle autorise, demeure un vecteur d'adaptation et d'insertion durable dans l'emploi tout au long du parcours. Contribuant, par ailleurs, à maintenir un bon niveau de compétences et de polyvalence dans l'entreprise, elle pourrait freiner, tout comme le développement d'une « organisation du travail qualifiante » (Freyssinet 2009), le « recours des entreprises à la flexibilité externe » (Gautié 2004), notamment pour les moins qualifiés, et réhabiliter graduellement, à défaut d'une « relation de long terme entre le salarié et l'entreprise », une relation plus pérenne.

Encadré 1

L'ENQUÊTE SIP : UN PROJET, UNE NOUVELLE ENQUÊTE

L'enquête « Santé et itinéraire professionnel » 2006-2007 (SIP) a été conçue dans le cadre d'un partenariat entre la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) du ministère du Travail, des Relations sociales, de la Solidarité et de la Ville et la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES) du ministère de la Santé et des Sports. Ce projet a reçu le concours scientifique du Centre d'études de l'emploi (CEE) et sa mise en œuvre a été assurée par l'INSEE.

Cette nouvelle enquête tire ses origines, d'une part, d'une demande répétée des organisations syndicales à la DARES et à la DREES, et d'autre part, d'un rapport de diagnostic du CEE sur les enquêtes existantes, le « Bilan des sources quantitatives dans le champ de la santé et de l'itinéraire professionnel » de Marie-France Cristofari (2003).

Elle poursuit l'objectif de mieux connaître les liens entre emploi, condition de travail et santé dans deux sens. Elle vise ainsi à appréhender si les conditions de travail et les parcours professionnels ont une influence sur la santé (un parcours complexe ou interrompu a-t-il un effet différent sur la santé d'un parcours continu ou ascendant ou bien la maîtrise du parcours professionnel joue-t-elle positivement sur la santé?) mais aussi, dans l'autre sens, à mieux connaître quel est l'effet de l'état de santé sur le parcours professionnel, les aléas de carrière ou les discriminations éventuelles.

Le champ de l'enquête

Réalisée en fin d'année 2006 et au début de l'année 2007, elle s'est adressée aux ménages de France métropolitaine. Près de 14 000 itinéraires professionnels et leurs événements de santé ont été décrits par une population âgée de 20 à 74 ans, quelle que soit la situation de l'enquêté au moment de l'enquête vis-à-vis du marché du travail, qu'il soit actif occupé, non occupé ou inactif, retraité ou non.

La reconstitution rétrospective du parcours professionnel

Les itinéraires sont décrits période après période, découpés par chaque enquêté, en autant d'emplois longs de cinq ans ou plus, de périodes d'emplois courts de moins de cinq ans, de périodes de chômage ou d'inactivité que compte son parcours professionnel. Ils fournissent un panorama global et rétrospectif du parcours.

L'approche longitudinale de l'enquête

Afin de réduire les biais de remémoration et de réinterprétation que la reconstitution de l'itinéraire de manière rétrospective peut comporter, l'emploi, la santé et leurs interactions ont fait l'objet d'une première interrogation détaillée en 2006 et feront l'objet d'une seconde interrogation en 2010 (SIP 2010, deuxième vague de l'enquête).

Spécificités de l'enquête – logiques d'enquêtes

Les spécificités de cette enquête résident d'abord dans son champ qui vise la description de l'itinéraire professionnel d'individus qu'ils soient en emploi, au chômage ou en inactivité, retraités ou non, au moment de l'enquête.

Elles tiennent aussi à l'objectif assigné à l'enquête qui est la reconstitution des itinéraires professionnels et de santé, reliés l'un à l'autre.

Elles résident également dans le protocole d'enquête retenu qui s'appuie sur l'utilisation d'une grille biographique, support de la remémoration du parcours professionnel notamment.

Elles tiennent enfin aux concepts élaborés pour conduire l'enquête :

- la durée de l'itinéraire au sens de SIP : l'itinéraire professionnel, au sens de l'enquête SIP, fait débiter le parcours professionnel à la fin des études initiales et le fait clôturer au moment de l'enquête, la retraite étant ici considérée comme une phase de l'itinéraire professionnel ;
- les concepts supports à la reconstitution de l'itinéraire professionnel : les périodes d'emploi et de non-emploi sont prédéfinies, afin qu'enquêteurs et enquêtés disposent d'un même langage pour reconstituer leur parcours. Quatre types de périodes ont donc servi d'éléments de base à la reconstitution de l'itinéraire professionnel : les emplois longs de 5 ans et plus, les périodes de chômage d'une durée égale ou supérieure à un an ou chômage de longue durée, les périodes d'inactivité d'une durée égale ou supérieure à un an et les périodes d'emplois courts ne contenant que des emplois de moins de cinq ans et éventuellement de courtes périodes de chômage et d'inactivité, de moins d'un an,
- la description de la qualité du travail : chaque période d'emploi donne lieu à la description des conditions de travail. Pour cela, un module de onze questions relatives à la pénibilité du travail, aux horaires de travail, à l'organisation du travail (charge de travail, pression professionnelle, reconnaissance du travail effectué, etc.) est renseigné pour chaque emploi long ou période d'emplois courts de l'itinéraire.

Bibliographie

Baudelot C. et Establet R. (2000), « Avoir 30 ans entre 1968 et 1998 », Paris, Seuil.

Briard K. (2007), « Profils types des salariés du secteur privé : approche par une classification des carrières », *Économie et Prévision*, n° 180-181.

Burnod G. et Chenu A. (2001), « Employés qualifiés et non qualifiés : une proposition d'aménagement de la nomenclature des catégories socioprofessionnelles », *Travail et Emploi*, n° 86.

CERC (2005), *La sécurité de l'emploi face aux défis des transformations économiques*, La Documentation française, rapport n°5.

Checaglini A. et Lemaire R. (2001), « Les transitions à l'entrée du marché du travail : construction d'une typologie des trajectoires des jeunes sortant d'apprentissage en Bretagne à partir des données collectées par IROISE », OREF de Bretagne.

Cristofari M.-F. (2003), « Bilan des sources quantitatives dans le champ de la santé et de l'itinéraire professionnel », Centre d'études de l'emploi.

Davoine L., Ehrel C., Guergoat-Larivière M. (2008), « Évaluer la qualité de l'emploi : les indicateurs de la stratégie européenne pour l'emploi et au-delà », *Revue internationale du Travail*, vol. 147, n°2-3.

Freyssinet J. (2009), « Flexibilité et sécurité : quelles stratégies d'acteurs ? », *Travail et Emploi*, n°118.

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

Gautié J. (2007), « Flexibilité et/ou sécurité : la France en quête d'un modèle », *Cahiers français*, n° 330.

Gautié J. (2004), « Les marchés internes du travail, l'emploi et les salaires », *Revue française d'économie*, volume 18, n° 18-4, p. 33-62.

Gelein B. et Sautory O. (2002), « De nouvelles macros SAS d'analyse des données de l'Insee : comment réaliser une analyse factorielle multiple », ENSAI/CEPE.

Giret J.-F. et Rousset P. (2007), « Analyse de la diversité des itinéraires professionnels en début de carrière », Céreq.

Mardon C. et Volkoff S. (2008), « Les salariés âgés face au travail "sous pression" », Centre d'études de l'emploi, *Connaissance de l'emploi*.

Serge Paugam (2000), « Le salarié de la précarité », Paris, PUF.

Picart C. (2008), « Flux d'emploi et de main-d'œuvre en France : un réexamen », *Économie et Statistique*, n° 412.

Thébaud-Mony A., Jean A. et Daubas-Letourneux V. (2008), « Expositions professionnelles aux cancérogènes en Île-de-France et parcours professionnels », GISCOP.

TABLEAU 1 : Caractéristiques des classes de la typologie des itinéraires professionnels

	Classes de la typologie																Ensemble	
	stables très qualifiés		ascendants réguliers		stables agriculteurs		stables peu qualifiés		ascendants incertains		pénibles et bachés		descendants		pénibles et précaires			
	15% %	OR.*	16,5% %	OR.*	3,5% %	OR.*	21,5% %	OR.*	14,5% %	OR.*	11,5% %	OR.*	7,5% %	OR.*	10% %	OR.*		
Part dans le champ d'étude																		
	Indicateurs synthétiques - Axes d'analyse des parcours																	
	Ruptures de parcours																	
	Chômage de courte durée Chômage de longue durée Inactivité																	
Stabilité/instabilité de l'emploi - tout au long du parcours -	Instabilité faible ou moyenne																	
	Instabilité plutôt forte																	
	Forte instabilité																	
Sens des trajectoires	Trajectoire haute																	
	Trajectoire basse																	
	Trajectoire d'indépendant																	
	Trajectoire ascendante																	
Conditions de travail - tout au long du parcours -	Trajectoire descendante																	
	Utilisation insuffisante des compétences																	
	Travail non reconnu à sa juste valeur																	
	Travail de nuit																	
	Travail physiquement exigeant																	
	Exposition à des produits nocifs																	
	Travail sous pression																	
	Contact avec le public																	
	Mauvaise relation avec collègues/pas de relations																	
	Difficultés de conciliation entre vie privée et vie professionnelle																	
	Travail répétitif																	
	Caractéristiques sociodémographiques																	
Sexe	Hommes																	
Age	Femmes																	
	De 20 à 29 ans																	
	De 30 à 39 ans																	
	De 40 à 49 ans																	
	De 50 à 59 ans																	
	De 60 à 69 ans																	
	De 70 à 74 ans																	
Niveau de diplôme	Aucun diplôme																	
	CEP																	
	BEFC																	
	CAP/BEP																	
	Bac technique																	
	Bac général																	
	Bac+2																	
	Bac+3 et plus																	
	Profession	Agriculteur																
Artisan																		
Cadre																		
Profession intermédiaire																		
Employé																		
Ouvrier																		
Fonction	Production																	
	Réparation																	
	Nettoyage																	
	Maintenance																	
	Secrétariat																	
	Gestion																	
	Commercial																	
	Recherche																	
	Enseignement																	
	Soin																	
	Secteur d'activité	Agriculture																
		Industrie																
Construction																		
Tertiaire																		

Source : enquête SIP 2007, calculs Dares-Drees. Champ : personnes de 25 à 74 ans, ayant un parcours professionnel d'au moins 10 ans.

(1) Dans l'enquête S.I.P., ce sont les affirmations suivantes qui ont été proposées : « Je peux employer pleinement mes compétences », « Mon travail est reconnu à sa juste valeur », « J'ai de bonnes relations avec mes collègues ».

Note de lecture : 4,6% des personnes ayant eu des parcours « stables très qualifiés » ont connu un épisode de chômage de courte durée, contre 14,3% de l'ensemble de la population étudiée.

À diplôme, âge, profession et fonction identiques, les hommes ont une probabilité de 45% supérieures aux femmes d'appartenir à la catégorie « stables très qualifiés ».

* Les personnes âgées de 20 à 39 ans présentent 30% de moins de chance de se trouver dans la classe des parcours stables très qualifiés. Les O.R. placés après un crochet donnent le risque que présentent les modalités regroupées par le crochet

** Des écarts à 100 peuvent être révélés dans les sommes de pourcentages, qui correspondent à des réponses non renseignées qui s'ajoutent, dans le cas de la fonction, à une absence de description de la fonction pour les indépendants et les chefs d'entreprise.

La socialisation professionnelle à l'épreuve de l'analyse processuelle

Application empirique sur une enquête longitudinale auprès d'apprentis conseillers financiers de La Poste

*Adeline Gilson**

L'approche déterministe réduisant les trajectoires de vie à des linéarités préétablies prend insuffisamment en compte l'inscription des individus comme êtres sociaux dans des contextes aux échelles variées. Or la contextualisation des trajectoires est indispensable pour comprendre leur déroulement, les contextes et les actions se redéfinissant de manière réflexive et ne pouvant être interprétés séparément (Garfinkel 1984). L'inscription des individus dans des cadres normatifs doit être explicitée pour appréhender la construction de parcours différenciés. L'analyse processuelle comme mode d'intelligibilité de ces parcours présente « *l'intérêt d'articuler les caractéristiques sociales et les expériences socialisatrices des acteurs avec les événements ou les interactions qui se produisent au cours de leur vie tout en tenant compte des contextes microsociaux (les configurations sociales dans lesquelles ils sont pris) et des contextes macrosociaux (l'état de la société dans laquelle ils vivent) qui les enserrent* » (Denave 2008, p. 20). Ce texte poursuit donc un double objectif : adopter une méthode d'analyse des cheminements longs et exposer les résultats empiriques d'une enquête sur la socialisation professionnelle des jeunes. Cette dernière porte sur le secteur bancaire qui, au début de notre étude en 2006, recherche des jeunes diplômés pour combler des postes commerciaux. Les jeunes souhaitant l'intégrer l'associent au modèle social d'emploi à vie mais également à un monde concurrentiel de « placeurs » (Brun Hurtado 2005). Nous examinerons leur choix professionnel, les facteurs de confirmation ou de réorientation de leur projet et leur insertion finale sur le marché du travail. La variable chronologique étant structurante, nous avons mené une enquête longitudinale durant deux ans auprès d'apprentis conseillers financiers de La Banque Postale, héritière de la mission postale de service public¹. Si le profil des apprentis de notre panel est homogène (un bac+2 et une expérience commerciale) et que tous passent par l'entonnoir de la formation postale souvent afin d'obtenir un CDI sur le métier dans l'entreprise formatrice, leur trajectoire diffère. Quels sont les éléments significatifs jouant sur leurs parcours ? Comment les reconstruire à partir de données longitudinales ? Nous montrerons que l'articulation des contextes joue un rôle décisif sur leur orientation et leur socialisation professionnelle. Après en avoir étudié les différents niveaux d'encastrement, nous exposerons les résultats de notre enquête puis proposerons une analyse processuelle appliquée à un cas individuel pour cerner sa dynamique.

* Laboratoire d'économie et de sociologie du travail, LEST-CNRS UMR 6123, adeline.gilson@univmed.fr.

¹ Filiale de La Poste, La Banque Postale prend la suite des services financiers de La Poste le 1^{er} janvier 2006.

Le protocole d'enquête

Trois méthodologies sont combinées dans un souci de triangulation des données (Miles et Huberman 1994) : une enquête longitudinale par entretiens, des observations de situations d'apprentissage et l'analyse de documents stratégiques.

Une enquête longitudinale par récits de vie en trois vagues

Nous avons interrogé vingt-trois apprentis conseillers financiers de quatre promotions dans une optique comparative Méditerranée/Île-de-France.

Les caractéristiques des promotions étudiées

Formation	Localisation	Durée	Nombre d'enquêtés par promotion
DUT Techniques de Commercialisation Formaposte <i>DUT TC</i>	Avignon	15 mois 01/07-04/08	6 sur 12
BTS Banque Formaposte <i>BTS Banque</i>	Marseille	15 mois 05/07-08/08	6 sur 16
Contrat de professionnalisation Formaposte <i>Contrat pro Montpellier</i>	Montpellier	9 mois 03/07-11/07	5 sur 11
Contrat de professionnalisation <i>Contrat pro IDF</i>	Paris	9 mois 06/07-02/08	6 sur 11

Quel est l'attrait de ces jeunes pour la banque et l'activité de conseiller financier à La Poste ? Dans quelle mesure le passage par l'alternance les socialise-t-il à l'entreprise et au métier ? Aucune clause de dédit formation n'obligeant les apprentis à intégrer l'entreprise formatrice, pourquoi intègrent-ils La Poste à l'issue du cursus ? Mener un entretien statique ne nous permet pas de cerner le rôle de l'apprentissage comme processus de socialisation. Afin d'en étudier la dynamique dans une perspective diachronique, nous avons mené une enquête longitudinale par entretiens en trois vagues.

La première (V1), menée au début de la formation, vise à comprendre l'orientation des jeunes en analysant leur parcours antérieur et leurs représentations du métier de conseiller financier afin de cerner son évolution après une période de socialisation à l'entreprise.

La seconde (V2) fait le point à mi-parcours auprès des mêmes enquêtés. Considérant la socialisation au travail comme la production d'un rapport au monde (Kergoat 2006), nous analysons la façon dont ils se réapproprient le métier en fonction de leurs univers de référence (tuteur, lieux de socialisation, etc.), leur potentiel désenchantement et leur projet professionnel.

La troisième (V3) menée plusieurs mois après la formation porte sur leur choix professionnel en supposant qu'ils ont « changé de casquette » (positionnement sur le métier ou un autre secteur).

Les situations d'observation

Nous avons assisté à une session de pré-recrutement et au recrutement post-apprentissage, variable selon les promotions. En Île-de-France, le process est peu formalisé tandis qu'en Méditerranée, les apprentis passent deux oraux finaux : l'un, réalisé par des ingénieurs de sélection, porte sur les « compétences comportementales », l'autre, décisif, mené par les directeurs de vente, évalue les « compétences techniques ».

Nous avons également participé aux Réunions d'équipe pédagogique mixte entre l'Éducation nationale, les tuteurs et les formateurs du centre de développement des compétences de La Poste (CDC) (journée d'accueil, réunions intermédiaires, etc.).

Nous avons enfin observé l'insertion des enquêtés dans leur contexte d'apprentissage en menant des entretiens et en suivant des apprentis en bureau de poste.

Les documents stratégiques

Des documents stratégiques (référentiel de formation, guide pédagogique) et des données de cadrage nationales (données internes à La Banque Postale, enquête Génération 2004 du Céreq) complètent enfin cette étude.

1. Identifier l'encastrement des contextes

Afin d'analyser les parcours des apprentis, nous devons expliciter les différents niveaux de contextes, l'intelligibilité d'un phénomène social étant accrue par sa contextualisation temporelle (Pettigrew 1990). Cinq niveaux d'encastrement vertical ont été repérés.

1.1. Le contexte macroéconomique du secteur bancaire

Notre questionnement s'inscrit dans un contexte de recrutement accru dans la banque en 2006-2007. Trois phénomènes expliquent la hausse des besoins en personnel commercial. Les départs massifs à la retraite des papy-boomer embauchés dans les années 70 impliquent un renouvellement des effectifs dans la banque de détail jusqu'en 2012. La multiplication du nombre d'agences bancaires a développé les besoins dans la banque de réseau. Enfin, l'évolution du contenu des métiers comme l'attribution responsabilisée d'un portefeuille client, l'élargissement de la gamme des produits et services et l'informatisation du poste de travail (Revue Banque 2006) est à l'origine de besoins en recrutement.

Les banques privilégient des bac+2 ayant une expérience commerciale pour pourvoir ces postes. Malgré la concurrence intersectorielle sur ces profils dans les assurances, l'industrie, la construction et la fonction publique territoriale (BIPE 2006), 24 % des étudiants issus d'un bac+2 tertiaire s'orientent vers les banques, caisses d'épargne et sociétés de crédit, contre 15 % pour le commerce de détail et réparations et 8 % pour la grande distribution (enquête « Génération », 2004). Parallèlement, les jeunes entreprennent de plus en plus des études courtes en apprentissage pensant s'insérer facilement sur le marché du travail. Ainsi, le nombre d'apprentis augmente de 12,4 % pour les BTS et de 18 % pour les DUT ou une certification de niveau III entre 2006 et 2007 (ministère de l'Éducation nationale 2008). Or « *les recruteurs français formulent des exigences beaucoup plus fortes que leurs homologues européens en matière de diplôme, d'expérience et d'âge* » (DARES 2007). Ils sont ainsi souvent recrutés comme chargés d'accueil en CDD afin de faire leurs preuves avant d'évoluer comme conseiller. La stabilisation des effectifs bancaires en 2008-2009 incite à s'interroger sur la valorisation potentielle de leur formation en fin de cursus.

1.2. Le contexte régional du marché du travail et de l'apprentissage

Notre enquête comparative Méditerranée/Île-de-France a mis en évidence des tensions sur le marché du travail francilien, les conseillers financiers de La Poste y démissionnant deux fois plus qu'en Province (données de cadrage nationales de La Banque Postale sur les flux sortants en 2006/2007). Ceci influe sur les motivations pour intégrer la formation et sur l'insertion professionnelle finale. En outre, les modalités de recrutement, liées au contexte d'apprentissage, diffèrent.

Deux politiques d'apprentissage existent à La Poste (Gilson 2007). Soit des centres de formation d'apprentis (CFA) inter-métiers gérés par un organisme privé, une chambre consulaire ou un lycée/une université organisent l'apprentissage. Soit les entités régionales créent leur propre structure. La Poste ouvre un premier centre, Formaposte Méditerranée, en 1996, un second en Midi-Atlantique en 2004 et un troisième à Paris en 2008. En outre, deux types de formations en alternance sous statut salarié existent. Le contrat d'apprentissage au métier de conseiller financier permet de préparer un bac+2 comme le DUT Techniques de commercialisation ou le BTS Banque. Les profils prisés étant des bacs+2 commerciaux, les jeunes se forment davantage pour le métier que pour obtenir un diplôme équivalent au leur. Le contrat de professionnalisation valide un certificat de compétences professionnelles en neuf mois. Variable d'ajustement, il favorise la réinsertion professionnelle des jeunes en Île-de-France où il est proposé aux bacs+2 issus d'un cursus généraliste. Les profils prisés par Formaposte sont plus sélectifs (bac+2 commercial avec une expérience bancaire de six mois).

1.3. Le contexte local de la formation postale

L'apprentissage à La Poste est conçu comme une politique de pré-recrutement. Les apprentis sont considérés comme de futurs salariés potentiels d'autant que 83 % des apprentis conseillers financiers sont recrutés en CDI à La Poste (DRHRS, 2006). La formation est censée garantir un exercice similaire du métier sur le territoire, le parcours ayant été homogénéisé par la création d'un nouveau cursus vendeur en 2007 pour les recrues externes, les promus internes et les apprentis. Trois partenaires sont en charge de la formation. L'Education Nationale dispense les savoirs théoriques généraux, le Centre de Développement des Compétences (CDC) de La Poste la formation théorique professionnelle (produits bancaires, méthode de vente) et le maître d'apprentissage (Directeur du bureau de poste) et les tuteurs (conseillers en exercice) la formation pratique sur le terrain. Cette dernière suit une progression pédagogique allant de la doublure passive (l'apprenti observe son tuteur) à la doublure active (il mène des entretiens avec lui) jusqu'à une autonomie sur le métier.

1.4. Le contexte organisationnel

Depuis 1991, des fonctionnaires, relevant du statut de la fonction publique d'État, et des contractuels, régis par le Code du travail, se côtoient à La Poste. Ces conseillers travaillent en bureau de poste sous hiérarchie postale au nom et pour le compte de La Banque Postale, décisionnaire stratégique. Ce contexte organisationnel singulier joue sur la construction de leur identité au travail.

1.5. Le contexte de vie des jeunes

Des éléments cognitifs permettent enfin de mieux comprendre le choix professionnel des jeunes. Afin d'examiner leur rapport à la formation ou au travail, nous avons mené une analyse comparative avec l'enquête Ifop pour le CFPB de 2006² confirmant certains de nos constats.

D'abord, les enquêtés perçoivent leur orientation scolaire comme précoce et subie, le « virage » étant le baccalauréat lors du choix entre l'université, les grandes écoles ou les filières courtes. N'ayant pas toujours de choix professionnel établi, ils poursuivent leurs études dans la « continuité logique » de leur cursus, notamment en BTS ou en DUT. Leur choix est néanmoins ambivalent. D'un côté, ils en attendent une insertion professionnelle rapide, de l'autre, ils craignent de s'orienter trop tôt et de ne plus pouvoir choisir parmi l'univers des possibles sur le marché du travail. Or le caractère raccourci de ces formations dessert parfois les jeunes, surtout sans expérience professionnelle, ce qui renforce leur désillusion comme Régis (BTS Banque) qui ne trouve pas de poste de chef de rayon après son BTS Action commerciale car les bac+4 sont désormais prisés. Le rapport à l'activité des jeunes, construit par leurs expériences antérieures, influe également sur leur choix professionnel.

Les enquêtés se représentent le marché du travail comme instable sous l'effet d'une double logique concurrentielle et sélective. Ils attendent de leur travail de se construire socialement, se sentir utile et gagner leur vie, attentes jouant sur les espoirs investis dans la formation postale. Leur confrontation au marché du travail développe leurs figures de rejet du travail. La faible qualification est rédhibitoire (ancien serveur ou vendeur dans le textile). La pénibilité est rejetée comme l'élasticité des horaires (emploi en station service), le fait de travailler debout (ancien paysagiste ou bijoutier) et le manque de diversité (grande distribution ou assurances). La faiblesse de la rémunération et l'incertitude d'une promotion caractérisent l'animation ou le tourisme, quittés par certains qui y voyaient une vocation. Les tâches répétitives (travail à la chaîne) et le travail à l'extérieur (anciens paysagiste ou enquêteur) les rebutent. Le démarchage des clients (anciens vendeurs représentants placiers) est associé au fait de « bloquer les portes » et l'individualisme les rebute, comme ce commercial dans l'automobile ne supportant plus de « travailler tous ensemble mais chacun pour soi ». Enfin, certains ayant connu le halo du chômage cherchent un emploi stable dans une organisation « pérenne ». Les apprentis pensent ainsi

² Étude qualitative menée auprès de jeunes en activité depuis moins d'un an dans la banque, d'élèves de première et d'étudiants bac+1 et bac+5.

que le métier de conseiller financier à La Poste correspond à leurs attentes. Il serait valorisant (manipulation de l'argent, tenue vestimentaire et technicité), socialement utile, peu soumis à la pression et leur offrirait de l'autonomie dans la solidarité et la stabilité de l'institution postale.

Nous allons à présent analyser les motifs d'intégration de la formation, les écarts entre les représentations du métier et son exercice et le devenir professionnel des jeunes en repérant le rôle de ces contextes sur les clivages observés.

2. La socialisation au métier de conseiller financier

2.1. Une représentation idyllique du métier à La Poste

Les contextes macroéconomiques et de vie occupent une place prépondérante dans les motivations des jeunes qui relèvent de deux logiques. La première, celle de l'emploi, est liée à la politique de gestion des carrières dans la banque embauchant momentanément les jeunes diplômés en contrat à durée déterminée (CDD). D'après les données de l'enquête « Génération » du Céreq de 2004, tous diplômés confondus, 40 % des salariés travaillant dans la banque en 2004 et y travaillant toujours en 2007 ont commencé en CDD. La Poste proposerait potentiellement un poste de conseiller financier en contrat à durée indéterminée (CDI) dès la fin du cursus. Les possibilités d'évolution y sont également perçues comme plus rapides que dans la banque. La seconde, celle de la professionnalisation, est liée à l'expérience du métier. La formation permettrait d'acquérir des compétences (connaissance de la réglementation bancaire, des produits, gestion d'un portefeuille, etc.) transférables dans la banque. Sa notoriété (des pratiques de débauche ont lieu lors des premiers mois d'intégration en CDI) jouerait sur leur choix professionnel final.

Ces logiques sont liées aux parcours antérieurs des jeunes car il existe une interconnection temporelle à un niveau horizontal. Ce qui se produit à un moment donné a une influence sur les événements futurs dans une « dépendance de sentier située » (Mendez et Mercier 2006). Certains jeunes ont un parcours « lisse » (études commerciales, adéquation formation/emploi), d'autres un parcours « chaotique » (réorientation scolaire, petits boulots, chômage). Ce clivage joue sur la conception de la formation postale. Les premiers la considèrent comme l'aboutissement logique d'un parcours scolaire et professionnel orienté sur les métiers commerciaux, les seconds comme un « oasis dans le désert » après les mirages du marché du travail : « *J'ai tellement souffert à chercher du travail. Quand tu es dans une galère, tu es surprise d'être prise* » (Kenza, 25 ans, contrat pro Montpellier).

L'expérience bancaire est également discriminante dans les représentations que se forment les apprentis du secteur. Ceux y ayant travaillé pensent qu'il est difficile de s'y stabiliser et que l'exercice du métier sera différent à La Banque Postale. Opposant les notions de « conseil » et de « fidélisation » à celles de « vente sauvage » et « immédiate », ils considèrent en effet cette dernière comme une « banque relationnelle » (Zollinger et Lamarque 1999). Cette diabolisation de la concurrence influe sur leur rapport à l'entreprise. L'exercice du métier peut conduire certains apprentis l'ayant idéalisé à revoir leur choix professionnel.

2.2. Le métier et son exercice

En V2, deux apprentis ont abandonné la formation car le métier ne correspond pas à leurs attentes, il serait trop strict et l'aspect « vente » trop exacerbé. Le contexte organisationnel joue un rôle dans l'évolution des représentations chez les jeunes. Mobilisé dans le cours de leurs actions, ceux-ci construisent ce contexte en retour. Loin de reproduire les pratiques de leurs tuteurs, ils s'en distancient, voire s'y opposent. Le modèle de la distanciation consiste à adopter certaines pratiques du référent pédagogique afin de conserver la vision initiale du métier. C'est le cas de Sabrina, formée en contrat de professionnalisation à Paris auprès d'un conseiller qu'elle décrit comme un « commercial pur et dur ». De lui, elle retient les qualités relationnelles et elle perçoit désormais la culture du résultat comme moins contradictoire avec sa conception du conseil. Cette vision personnelle est confortée par sa chef d'établissement qui lui offre le soutien hiérarchique. Le modèle de l'opposition peut être exemplifié par le

cas de Sofia qui a eu deux référents pédagogiques en bureau de poste : son tuteur qu'elle surnomme « le vampire » et ses collègues conseillères, davantage orientées vers la fidélisation du client. Afin de conserver sa vision du métier qu'elle associe à celui « d'assistante sociale », elle se construit en opposition à ce tuteur et se forme avec les conseillères.

La désillusion potentielle peut aussi être liée à la découverte des outils de gestion de La Banque Postale reposant sur la mesure chiffrée d'une activité cadrée (nombre et durée des entretiens de vente, etc.). L'évaluation des résultats est fortement normalisée en Méditerranée lors de la mission commerciale ; le contexte régional influe sur la décision de poursuivre la formation. Si, au départ, tous pensent décrocher un CDI, ils découvrent que cette dernière agit comme un système concurrentiel, se prêtent au jeu des objectifs et, dès la barrière du recrutement levée, pensent exercer leur métier comme ils l'entendent. Au final, les apprentis se réorientent peu. Développant une intelligence organisationnelle, ils se réapproprient ces outils dans le cadre de leur projet professionnel.

2.3. Recrutement post-apprentissage et devenir professionnel

Neuf apprentis n'ont pas été recrutés malgré des places promises pour tous sous réserve d'obtention du diplôme et de l'acquisition des compétences nécessaires. Quelles sont-elles et sont-elles la seule cause de l'échec du recrutement ?

Depuis 1999, l'obtention du diplôme ne suffit plus pour être sélectionné : un recrutement post-apprentissage a lieu, variable selon les politiques régionales. En Méditerranée, l'évaluation de potentiel consiste à observer si le candidat a acquis les comportements professionnels en adéquation avec son futur métier. Après avoir passé un test de personnalité, il est interrogé sur ses motivations et sa formation. Neuf critères, issus du dictionnaire des compétences comportementales de La Poste, sont pris en compte. L'accompagnement des évolutions de La Poste et l'adaptabilité mesurent sa « malléabilité » ; l'autonomie/confiance en soi et la maîtrise de soi mesurent sa capacité à gérer les situations délicates ; la recherche du résultat et de la performance et la conviction/influence celle à décider son interlocuteur à acheter ; l'analyse et le raisonnement et l'orientation client l'adéquation du conseil à ses besoins et le souci de la précision et de la rigueur le respect des procédures. L'évaluation des compétences techniques valide enfin l'embauche, notamment l'atteinte des résultats chiffrés de la mission commerciale, censée révéler leur potentiel. Certains apprentis semblant posséder ces compétences n'ont pas été retenus. Comment l'expliquer ?

La validation en bureau de poste est primordiale, or le contexte d'apprentissage est inégal. Le bureau peut avoir une clientèle aisée comme être situé en zone urbaine sensible (ZUS). Certains jeunes ont leur propre bureau durant leur mission commerciale, d'autres non. Enfin, l'apprenti peut avoir été imposé au bureau de poste. Ces facteurs, pris en compte par les recruteurs, leur échappent parfois. Le cas de Manon, apprentie en BTS Banque en Corse est significatif. En V2, elle est confiante : le directeur des ventes lui a certifié qu'elle sera recrutée, ses résultats sont bons. Dès le début de sa mission commerciale, sa tutrice, habituée à travailler seule, cesse de l'aider. Lors de l'évaluation finale, elle convainc la directrice d'établissement (DET) des incapacités de Manon qui obtient un bilan mitigé et n'est pas sélectionnée. Le contexte d'apprentissage et les capacités relationnelles que développe l'apprenti se conjuguent pour expliquer cet échec. Ainsi, certains candidats proches de leurs référents pédagogiques (dîner à l'extérieur, tutoiement) ont obtenu un poste vacant avant la fin du cursus grâce à un système de cooptation décisif.

L'échec à l'embauche n'est pourtant pas le signe d'une réorientation professionnelle. Sur les neuf jeunes concernés, huit travaillent aujourd'hui dans la banque, la dernière n'y a pas trouvé de poste et s'est réorientée comme commerciale dans l'optique. Deux candidats ont décroché un poste en back office ou comme chargé de clientèle « professionnels », les autres ont été embauchés comme chargé d'accueil, poste qu'ils souhaitaient précisément éviter et qu'ils considèrent comme une forme de déclassement. Certains se sont remis en question mais tous sont restés dans la continuité de leur projet professionnel. Leur insertion a mis plusieurs mois et ils ont majoritairement obtenu des CDD. Ceci peut s'expliquer par le décalage entre les besoins sur le secteur à l'entrée en formation et à leur sortie, le contexte macroéconomique agissant désormais comme une contrainte sur leur parcours.

3. Application empirique de l'analyse processuelle : le cas de Sabrina

3.1. Le système ECI³

Rappelons que les relations causales entre des variables explicatives des phénomènes sociaux prennent peu en compte l'impact des éléments de contexte sur les parcours biographiques. Il s'agit donc de repérer les formes d'interconnexions temporelles des phénomènes sociaux en analysant la combinaison de divers éléments. Quatre dimensions constitutives du processus permettent de décrire son évolution : les contextes et ingrédients, les moteurs, les séquences et les bifurcations.

La première étape est le repérage des « ingrédients » issus des contextes et jouant un rôle dans l'évolution du processus, à savoir *les éléments les plus pertinents pour l'analyser*. Ceux-ci font sens ensemble avec une certaine unité de temps et permettent le découpage vertical de la matrice chronologique en constituant des « séquences », à savoir des *segments temporels d'un processus qui articulent un ensemble spécifique d'ingrédients et de moteurs*. Ces éléments n'étant en effet pas statiques, la notion de « moteur » permet d'appréhender leur changement dans le temps en tant que *mécanisme génératif qui entraîne le mouvement du processus*⁴. Enfin, lorsque la séquence change radicalement en réorientant le processus apparaît une bifurcation, à savoir *une recomposition intense des ingrédients impliquant un événement, provoquant une crise et l'apparition d'une alternative et débouchant sur un changement d'orientation dans le processus*.

Afin de comprendre comment analyser un processus, ces outils seront appliqués à l'étude de la socialisation professionnelle de Sabrina, une apprentie de notre panel.

3.2. Le processus de socialisation professionnelle de Sabrina

Sabrina, 25 ans, en contrat de professionnalisation à Paris, souhaitait être animatrice et devient conseiller financier à La Poste. Comment analyser sa socialisation professionnelle ? La description des contextes comme sources d'opportunités ou de contraintes fait émerger quinze ingrédients dont les combinaisons permettent de dégager quatre séquences. À chaque étape, nous mettrons en évidence les ingrédients ayant un rôle dans le processus analysé.

³ Ce système est développé dans un ouvrage collectif sur les processus en cours d'écriture, Équipe ECI « Entreprise, Compétences, Innovation » du LEST sous la direction d'Ariel Mendez dans lequel nous rédigeons un chapitre empirique. L'ensemble des définitions mobilisées est issu des chapitres théoriques.

⁴ Quatre moteurs sont développés dans cet ouvrage : les moteurs évolutionniste (les variations se produisent, sont conservées ou rejetées via des mécanismes de sélection et reproduites via des mécanismes de rétention), téléologique (des actions sont mises en œuvre pour tendre vers un état final visé et les objectifs modifiés selon les apprentissages réalisés), dialectique (diverses entités sont en tension) et le cycle de vie (le changement est immanent, l'entité qui se développe suit un programme précis (Van de Ven et Pool 1995)).

Les ingrédients du parcours

Ingrédients	Définitions
Les ingrédients « structurels »	
La formation postale	Quel rôle des conditions d'apprentissage à La Poste ?
La dimension organisationnelle	Quel impact des conditions de travail ?
Le contexte régional	Quel rôle des spécificités régionales du marché du travail ?
Le recrutement dans le secteur bancaire	Quelles opportunités professionnelles du secteur ?
Les ingrédients « cognitifs » ou les « rapports à »	
Au système éducatif	Quel rôle du diplôme sur le marché du travail ?
Au parcours professionnel	Quel impact des expériences professionnelles antérieures ?
À l'activité	Qu'attend-on de son métier ?
Au travail	Pourquoi on travaille ?
À la mobilité géographique	Est-on mobile et pourquoi ?
Au marché du travail	Comment le considère-t-on ?
À l'emploi	Qu'est-ce qu'un bon emploi ?
À l'avenir	Se projette-t-on et à quel horizon ?
À la vie personnelle	Quelle place dans le choix professionnel ?
À l'entreprise	Quel attachement à l'entreprise ?
Les « actants »	
Les autres significatifs	Quel rôle de la famille et des référents dans le travail sur le choix professionnel et l'exercice du métier ?

3.2.1. Séquence 1 : « Voyager en vivant de petits boulots »

La première séquence est caractérisée par la combinaison d'ingrédients tant liés au contexte de vie (rapports au système éducatif, à l'activité, au parcours professionnel, à l'emploi, à la mobilité géographique et au travail) qu'au contexte régional.

Notre analyse débute avant la formation postale pour comprendre l'orientation du futur conseiller. Suite à un baccalauréat Économique et Social et un job d'été comme animatrice, Sabrina s'oriente vers un DUT Carrière sociale, animation sociale et socioculturelle mais ne termine pas sa première année. À ce stade, elle pense que les diplômes sont inutiles. Elle prend un nouvel emploi d'animatrice mais remet son projet professionnel en question car elle se sent « *impuissante* » face à des enfants en difficulté, son « rapport à l'activité » est social. Commence pour elle un parcours chaotique sur le marché du travail. L'ingrédient « parcours professionnel » apparaît. Ses expériences sont volontairement diversifiées parce qu'elle « *s'y ennuie* », son « rapport à l'emploi » se forge en opposition à des fonctions monotones auxquelles certains jeunes associent la banque (Ifop 2006). La « mobilité géographique » est conçue comme un moyen de vivre de nouvelles expériences. Pendant deux ans, elle déménage dans plusieurs villes du Sud de la France, son « rapport au travail » est alimentaire. Elle démissionne de son emploi dans la restauration lorsque l'entreprise refuse de la muter à Paris où elle aurait « *plus de chances de trouver du travail que dans le Sud* ». C'est pour la même raison qu'elle décide de ne pas suivre son compagnon retourné au Maroc terminer ses études. Le « contexte régional du marché du travail » entre en action. Elle revient à Paris et trouve un CDI comme employée dans une station service. Elle confirme son intérêt pour l'ambiance de travail mais craque à cause des horaires, elle n'a « *plus de vie* ». Elle veut désormais un « *vrai métier* » et pense que seules les études pourront l'aider. Elle quitte son emploi pour se former à nouveau, son parcours chaotique sur le marché du travail prend fin. Cette nouvelle orientation est une bifurcation : le retour au domicile parental agit comme un « événement résolutif » de la crise et engendre une réflexion sur son devenir professionnel.

3.2.2. Séquence 2 : « La recherche de stabilité pour s'installer et construire sa vie »

Le rapport à l'activité reste similaire, les autres ingrédients changent de nature et cinq nouveaux apparaissent, liés aux contextes de vie (autres significatifs, vie personnelle et rapport à l'avenir), macroéconomique et régional de la formation postale.

Sabrina veut désormais une formation qualifiante mais ne sait pas où s'orienter, seul le tourisme l'attire. Les « opportunités du recrutement sur le secteur bancaire » sont une chance pour elle. L'ingrédient « autres significatifs » apparaît : c'est moins par attrait pour le secteur qu'elle s'y dirige que pour son

père dont le meilleur ami a fait carrière dans la banque, afin qu'il soit enfin « fier » d'elle. Commence une période difficile sur un « marché du travail » désormais perçu comme sélectif. Son « rapport au système éducatif » se modifie parallèlement : il lui faut absolument décrocher une qualification pour s'y faire une place. Elle connaît des difficultés d'insertion professionnelle et regrette d'avoir arrêté ses études : « *T'as pas le droit de te tromper en France. T'as pas de diplôme, t'as rien du tout, faut pas espérer grand chose.* » Elle est finalement sélectionnée pour débiter sa formation à La Poste grâce aux « spécificités régionales de la formation postale ». Rappelons qu'en Île-de-France, les candidats au contrat de professionnalisation se réorientant sont privilégiés. Son « rapport à l'emploi » s'affine : il doit lui apporter une bonne rémunération et une carrière pour se constituer un patrimoine afin de ne plus « *survivre mais vivre* ». La formation postale serait une chance d'acquérir des compétences professionnelles validées par un certificat qu'elle valoriserait sur le marché du travail. Son « rapport au travail » change radicalement, elle l'associe désormais à la stabilité. Le CDI à La Poste lui permettrait de s'inscrire dans la durée, construire sa relation avec son compagnon et fonder une famille. Le moteur de l'action est celui du cycle de vie mais Sabrina refuse de choisir entre son travail et sa vie personnelle. Le moteur dialectique guide donc également cette séquence. Son « rapport à l'avenir » est marqué par une projection du présent sur le futur, elle recherche la stabilité pour concrétiser son projet : créer une auberge au Maroc avec son fiancé. Le travail salarié n'est qu'un moyen et non une fin pour le réaliser. Elle envisage d'exercer le métier à La Poste quelques années pour se valoriser plus tard sur le marché du travail. La « mobilité géographique » n'est plus une occasion de « *bouger pour bouger* » mais d'obtenir « *quelque chose de concret* ». Les opportunités de recrutement qu'offre le secteur bancaire ont joué sur son orientation mais ont un rôle limité sur son choix professionnel à moyen terme. Elle imagine enfin que le métier exercé à La Poste « *correspond à ses valeurs d'ouverture* ». Son « parcours professionnel » agit comme un ingrédient de sa situation. Elle craint d'être à nouveau impuissante face à des populations démunies et de manquer de reconnaissance mais est attirée par les objectifs de vente. Dans le doute, elle se fixe pour objectif de continuer dans le métier lui offrant une « *opportunité* » d'insertion professionnelle.

3.2.3. Séquence 3 : « La découverte du métier, entre épanouissement et doutes »

En cours de formation, cinq ingrédients agissent toujours mais évoluent (la formation postale, la vie personnelle, les autres significatifs, le recrutement dans le secteur bancaire et le rapport à l'avenir), le rapport à l'activité reste identique et un nouvel ingrédient apparaît : l'attachement à l'entreprise.

En milieu de formation, le bilan est positif, Sabrina se plaît à apprendre le métier. La formation postale (apprentissage en doublure puis en autonomie sur le métier) et de nouveaux « autres significatifs » influent sur cette séquence. L'intensité de la formation postale l'incite à se détacher de son entourage familial. Sa vie professionnelle empiète de plus en plus sur sa « vie personnelle ». Alors qu'elle travaillait le weekend avec ses parents pour compléter ses revenus, elle cesse de les aider pour se consacrer entièrement à la formation. En outre, elle se dispute avec sa sœur et s'installe avec sa cousine pour ne s'occuper plus que d'elle-même. Ses « autres significatifs » changent car ce sont désormais ses référents pédagogiques qui jouent un rôle prépondérant sur son « rapport au travail ». À sa tutrice qui fait « *le strict minimum* », Sabrina préfère la doublure avec le gestionnaire de clientèle avec lequel elle se sent « *motivée et performante* ». Lorsqu'il s'absente durant deux mois, elle travaille seule et acquiert de l'autonomie dans la conduite des entretiens. Sa vision du métier se forge vis-à-vis de ce référent qui, à la vue du client, « *voit de l'or* ». Les ingrédients « autres significatifs » et « rapport à l'activité » sont corrélés. S'il semble loin du conseiller social projeté, il l'inspire pour concilier conseil et vente (rappelons que nous nous situons dans le modèle de la distanciation). Sa responsable lui apporte d'autres clés, comme de ne pas entrer dans la technicité des produits avec les clients. Grâce à cette double référence, elle se réapproprie des manières de faire et prend confiance en elle. Après avoir concrètement exercé le métier, elle pense qu'il correspond à ses attentes car elle n'a « *pas l'impression d'obliger les gens à acheter* ». Épuisée, elle « *s'accroche* » car la formation serait reconnue sur le secteur bancaire. Ses « opportunités de recrutement » jouent sur son choix professionnel projeté. En outre, son fiancé va finalement venir en France, ils vont se marier et quand il aura « *trouvé un travail stable et qu'ils seront bien installés* », envisagent d'avoir un enfant. Son projet d'auberge est repoussé à la retraite, son « rapport à l'avenir » s'inscrit dans la durée. Elle souhaite faire ses preuves sur le métier afin de se valoriser ultérieurement sur le marché du travail. Parallèlement, son « attachement à l'entreprise » se développe, elle défend La Poste.

3.2.4. Séquence 4 : « L’ambivalence dans l’exercice réel du métier »

Après avoir été recrutée comme conseiller financier à La Poste, tous les ingrédients sont présents et la dimension organisationnelle apparaît. Tous les niveaux de contexte jouent un rôle ce qui explique l’ambivalence de cette séquence.

Sabrina a été embauchée sur un nouveau bureau et regrette l’ancien où elle n’a pu être gardée, faute de poste. Ses collègues sont démotivés. L’un détenant un Master en gestion a accepté d’être conseiller financier avant d’évoluer mais sa situation stagne depuis deux ans, l’autre a perdu de l’activité par rapport à son ancien bureau. En outre, elle constate que le « marché du travail » offre plus d’opportunités qu’elle ne pensait : nombre de ses collègues recrutés sont déjà partis à la concurrence. Le « contexte régional » joue sur leur choix professionnel. Certaines banques proposeraient davantage de salaire fixe pour des horaires moins importants. Les « opportunités de recrutement du secteur bancaire » et ces nouveaux « autrui significatifs » la font réfléchir. Son « rapport à l’emploi » est lié à sa vie personnelle. Elle vit désormais seule et attend la venue de son futur mari pour réenvisager sa vie professionnelle. Elle a toujours pour objectif d’acquérir de l’expérience pour se vendre ailleurs mais l’événement décisif sera l’arrivée d’un enfant ; elle privilégiera sa vie familiale en faisant moins d’heures dans une autre banque, quitte à être moins payée. La « dimension organisationnelle du métier » a également évolué. Elle se sent « surveillée » et constate le hiatus entre travail prescrit et travail réel. Elle doit faire ses preuves sans « *en avoir les moyens* ». Elle exerce ses fonctions dans un préfabriqué confiné, sans placard ni fenêtre, qui remet en cause son professionnalisme auprès des clients. En outre, on lui demande « *beaucoup de vendre, même si c’est au détriment des personnes parfois* », ce qui est une contradiction à ses principes. Elle se construit désormais « en opposition à l’entreprise » et donne raison aux clients lorsqu’ils critiquent La Poste. Elle estime que les directives sont contradictoires, les horaires et le manque d’autonomie l’épuisent et elle en a assez de « *se justifier* ». Elle craint de ne plus exister à travers ce métier qu’elle pensait valorisant. Parallèlement, la « dimension organisationnelle du travail » et son « parcours professionnel » jouent sur son « rapport à l’activité ». Elle projette son parcours chaotique sur ses clients en difficulté et ne se sent pas « *une vraie vendeuse* » ; elle conserve une tenue et un langage simples en accord avec ses « *valeurs de proximité* » et développe une solidarité avec ses collègues. Elle se sent reconnue par son entourage familial qui l’incite à continuer dans le métier et parvient à se projeter dans l’organisation en privilégiant des horaires compatibles avec la maternité. Sa « vie personnelle » prime sur son métier. Son « rapport au travail » redevient alimentaire. Une nouvelle séquence s’amorce, son « désir de mobilité » reprend le dessus, la « certification » prend une importance croissante (elle désire acquérir un diplôme d’État en cours du soir pour se valoriser dans la banque ou le tourisme). Conseiller financier ne serait à nouveau qu’une étape pour mettre de l’argent de côté et partir, l’événement déclencheur étant l’arrivée de son mari.

Conclusion

Les trajectoires des apprentis conseillers financiers de La Poste s’inscrivent ainsi dans de multiples contextes : macroéconomique (le recrutement sur le secteur bancaire), régional (les spécificités du marché du travail francilien et méditerranéen), local (les particularités de la formation postale), organisationnel (les conditions de travail) ou encore de la vie de l’individu (rapport au travail, à l’avenir, etc.) Une première approche consiste à analyser l’évolution des parcours à chaque vague d’enquête à travers le prisme des éléments contextuels influant sur le processus. Nous avons ainsi relevé deux logiques à l’œuvre dans les motivations des jeunes à intégrer la formation postale (logiques d’emploi et de professionnalisation) plus ou moins accentuées selon leurs parcours (chaotique ou lisse et expérience bancaire). Nous avons également montré l’impact du contexte organisationnel sur les risques de désillusion des jeunes en cours de formation et sa réappropriation dans une projection de leur situation de travail future. Enfin, nous avons souligné le rôle du contexte d’apprentissage sur le recrutement final. Or les vagues artificielles de l’enquête longitudinale ne recourent pas totalement les séquences réelles des parcours des jeunes. C’est pourquoi nous mobilisons l’analyse processuelle et ses quatre concepts faisant système (ingrédients et contextes, séquences, moteurs et bifurcation). Le cas de Sabrina est heuristique. Dans son parcours composé de quatre séquences, selon les moments, de nouveaux ingrédients apparaissent (comme la dimension organisationnelle), certains perdurent sous leur forme initiale (comme le rapport à l’activité), d’autres changent de nature (les études, inutiles, deviennent indispensables), enfin,

certains retrouvent leur configuration initiale (l'entourage familial comme autres significatifs incite à l'action au début et en fin de cursus). C'est donc la nature et la configuration des ingrédients qui importent pour analyser le cheminement long.

Bibliographie

BIPE (septembre 2006), *Les enjeux du futur en matière d'emploi – les conséquences pour le secteur bancaire*, Université de Rentrée du CFPB.

Brun Hurtado E. (2005), *Tous commerciaux ? Les salariés de l'agence dans les transformations de la banque des années 1990-2000*, Thèse de Doctorat, LEST-UMR 6123.

Chardon O., Estrade M.A. (2007), Rapport du groupe « Prospective des métiers et qualifications » de la DARES, *Les métiers en 2015*, janvier.

Denave S. (2008), *Ruptures professionnelles. Processus, contextes et dispositions*, Thèse de doctorat, Université Lumière Lyon 2.

Dictionnaire des compétences comportementales à usage de l'encadrement et des managers, La Poste.

DRHRS (2006), *L'apprentissage à La Poste*, janvier.

Garfinkel H. (1984) (1967), *Studies in Ethnomethodology*, Cambridge, Polity Press.

Gilson A. (2007), *Place et rôle de l'alternance dans les politiques de recrutement du secteur bancaire : l'exemple de La Banque Postale*, Note de synthèse, Mission recherche de La Poste, juin.

IFOP pour le CFPB (2006), *L'attractivité du secteur bancaire auprès des jeunes*, juillet.

Kergoat P. (2006), « De l'indocilité au travail d'une fraction des jeunes populaires. Les apprentis et la culture ouvrière », *Sociologie du travail*, n° 48, p.545-560.

Mendez A. et Mercier D. (2006), « Compétences-clés de territoires. Le rôle des relations interorganisationnelles », *Revue française de gestion*, vol. 32, n° 164, p.253-275.

Miles M.B. et Huberman A.M. (1994), *Analyses des données qualitatives : recueil de nouvelles méthodes*, Bruxelles, De Boeck Université.

Ministère de l'Éducation nationale (2008), *Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche*.

Pettigrew A.M. (1990), « Longitudinal Field Research on Change : Theory and Practice », *Organization Science*, vol. 1, n° 3, August, p. 267-292.

Renier M.F. (2006), Conseiller de clientèle : l'évolution nécessaire des formations commerciales bancaires, *Revue Banque, hors-série « Formation »*.

Van de Ven A. H. et Pool M. S. (1995), « Explaining development and change in organizations », *Academy of Management Review*, 20, 510-540.

Zollinger M. et Lamarque E. (1999), *Marketing et stratégie de la banque*, Paris, Dunod.

 **Atelier 2**

*Identifier et décrire les trajectoires précaires :
l'apport des analyses longitudinales*

Itinéraires de chômeurs sur longue période : étude des parcours déclassants

*Laurence Lizé, Nicolas Prokovas**

1. Introduction

Cette communication a pour objet l'étude de la nature et des caractéristiques des emplois retrouvés par les chômeurs. Bien que la question de la qualité de l'emploi émerge de plus en plus dans les travaux théoriques et empiriques (Schmitt 2005 ; CEE 2006 ; Davoine et Erhel 2007), le débat actuel en France et plus généralement en Europe, reste souvent exclusivement centré sur le retour à l'emploi des chômeurs, quelle que soit la nature des emplois retrouvés. De même, les politiques publiques se focalisent avant tout sur la rapidité de la sortie du chômage et l'efficacité du placement (Behagel *et al.* 2009 ; Fougère *et al.* 2009). Or, les conditions de retour à l'emploi des chômeurs et la nature des emplois retrouvés sont souvent loin d'être satisfaisantes. De fait, le chômage constitue une rupture dans le parcours sur le marché du travail, mettant en danger la construction de l'identité professionnelle (Garner *et al.* 2006). Le passage par le chômage entraîne fréquemment un déclassement professionnel (Monso 2006 ; Lizé et Prokovas 2007). L'impact du chômage et de la trajectoire professionnelle antérieure mérite donc d'être pris en considération dans l'analyse des causes du déclassement. Ce dernier est lié à la fragilisation des parcours, fragilisation imposée par le fonctionnement du marché du travail, plus encore que par les caractéristiques individuelles des personnes qui le subissent.

Notre étude porte sur les trajectoires individuelles sur le marché du travail en mobilisant des éléments retraçant les parcours sur longue période : à cette fin, l'enquête « Sortants de l'ANPE » de 2007 a été appariée au « Fichier historique » des demandeurs d'emploi. L'objectif est d'identifier statistiquement certaines trajectoires qui aboutissent à une reprise d'emploi. Pour les décrire, nous étudions à la fois les caractéristiques intrinsèques des personnes concernées et les caractéristiques des emplois qu'elles ont retrouvés. L'accent est ici plus particulièrement mis sur les trajectoires descendantes qui sont analysées en termes de déclassement. De manière générale, le déclassement fait référence à une absence de correspondance (normative, statistique ou subjective) entre la qualification de l'emploi occupé et le niveau de formation de la personne (Nauze-Fichet et Tomasini 2002 ; Giret *et al.* 2005 ; Lizé 2006) ; dans notre étude, le déclassement renvoie à une acception précise, celle d'un écart manifeste entre la qualification du métier recherché et celle du métier retrouvé. Pour mesurer cet écart, nous centrons notre analyse sur le désajustement constaté entre l'emploi recherché par les chômeurs et celui retrouvé à leur sortie du chômage, en faisant l'hypothèse que les chômeurs recherchent des emplois pour lesquels ils disposent des qualifications nécessaires et qu'il s'agit, par conséquent, soit d'emplois préalablement exercés, soit d'emplois correspondant à leur formation (Simonin 2000). L'hypothèse que nous voulons tester est celle d'une influence – ou non – de la trajectoire antérieure sur la reprise d'emploi et, partant, sur la nature, la qualité et les conditions d'exercice de l'emploi retrouvé.

Selon nos hypothèses, il existe des liens entre la fragilité des trajectoires sur le marché du travail et le déclassement ; l'analyse de ces liens et des données exploitées feront l'objet d'une première partie. À l'aide d'une régression logistique, nous dégagerons ensuite les facteurs explicatifs du déclassement (deuxième partie). Ce déclassement s'accompagne d'une dégradation de la qualité de l'emploi et c'est cette dégradation que nous proposons d'analyser dans une troisième partie, à partir des déclarations des personnes interrogées.

* **Laurence Lizé**, Université de Paris I, CES-CNRS, UMR 81-74, laurence.lize@univ-paris1.fr ; **Nicolas Prokovas**, Pôle Emploi, DEEAI, nicolas.prokovas@anpe.fr.

2. Cadre d'analyse et données

Notre cadre d'analyse fait référence à des travaux théoriques, empiriques ou descriptifs permettant de mettre en perspective la question du devenir professionnel après le chômage, en s'intéressant plus particulièrement aux trajectoires fragiles et au déclassement professionnel. Les données exploitées et la méthode d'analyse du déclassement s'efforcent d'être en cohérence avec ce cadre d'analyse.

2.1. Les trajectoires fragiles de sortie du chômage

Le passage par le chômage alimente des mobilités descendantes, notamment vers des postes non qualifiés du tertiaire, qui s'inscrivent dans des relations d'emploi du type « flexibilité de marché » au sens de Beffa *et al.* (1999). Ce mouvement se comprend dans un contexte d'affaiblissement des marchés internes, guère relayé par les modèles « professionnels » ou de « stabilité polyvalente ». L'étude de Monso (2006) permet de comprendre certains liens entre l'affaiblissement des marchés internes, le poids du chômage dans les parcours professionnels et la mobilité descendante. Des profils sectoriels ressortent nettement : la proportion d'employés qualifiés qui est descendue dans l'échelle sociale n'était que de 2 % environ entre 1980 et 1985, elle est passée à 3,4 % pour les hommes et 4,3 % pour les femmes entre 1998 et 2003. Les ouvrières qualifiées sont particulièrement concernées (11,8 % de mobilité descendante entre 1998 et 2003), nettement plus que les hommes ouvriers qualifiés (4,7 %). Généralement, ces femmes ont subi des suppressions d'emploi dans l'industrie et se sont reclassées dans des emplois de service avec un niveau de qualification inférieur, d'aide-ménagère par exemple. Au sein des travailleurs non qualifiés, l'augmentation du nombre d'employés a plus que compensé la diminution des ouvriers et, dans le même temps, les conditions de travail des emplois d'exécution dans les services se rapprochent de celles des ouvriers, ce qui irait dans le sens de l'hypothèse d'une segmentation des classes populaires entre qualifiés et non qualifiés (Freyssinet 2004 ; Amossé et Chardon 2006).

L'analyse des flux de mobilité sectorielle permet d'enrichir l'analyse de la segmentation du marché du travail, en mettant l'accent sur la fluidité imparfaite et l'existence d'espaces de mobilité différenciés. En étudiant plus précisément les flux de mobilité intersectorielle, Le Minez (2002) souligne qu'une partie de la circulation des salariés a lieu entre des activités proches, en termes de cheminement des produits ou de proximité des métiers exercés. Ces activités se polarisent autour de modes de gestion de la main-d'œuvre contrastés : soit sur des logiques de marchés externes, soit sur des principes de marchés internes lorsqu'ils persistent (dans certaines activités industrielles par exemple). Selon nos hypothèses, la mobilité professionnelle à la sortie du chômage amplifie la structuration de ces espaces segmentés sur le marché du travail où les mouvements sectoriels jouent pour beaucoup.

La fragilité des parcours sur le marché du travail peut s'apprécier à l'aune de l'éloignement de l'emploi (durée du chômage, exercice – ou non – d'activités réduites) ou du risque de retomber au chômage, donc par sa récurrence (CNIS 2008 ; CERC 2005). La grande mobilité qui caractérise le marché du travail français avec, notamment, des allers-retours très fréquents entre emploi et chômage, avait déjà été repérée dans les années 1990 (Pignoni et Poujouly 1999). Les trajectoires des chômeurs ont ainsi constitué un élément essentiel pour analyser la récurrence du chômage (Canceill, Huyghues et Despointes 1999). Or, cette récurrence est amplifiée par la précarité des contrats de travail (Chazal *et al.* 2003), mais également par la mauvaise qualité des emplois proposés (Lizé et Prokovas 2007). Des travaux plus généraux portant sur la mobilité de la main-d'œuvre ont fait apparaître une corrélation entre la précarité, les jeunes salariés et les secteurs d'activité peu attractifs (Givord 2005 ; Picart 2008). Plus précisément, sur l'exercice d'activités réduites pour les chômeurs qui retrouvent un emploi, Granier et Joutard (1999) ont montré que la rapidité de la sortie du chômage dépend de l'exercice d'un travail occasionnel pendant la période du chômage. Cependant, de manière beaucoup plus discriminante, les caractéristiques de l'emploi retrouvé sont liées aux caractéristiques de l'emploi que le chômeur avait perdu, au-delà de son profil sociodémographique (Gurgand et Letablier 1999).

Cette dernière hypothèse a, en partie, été testée du point de vue d'un déclassement consécutif à la reprise d'emploi (Lizé et Prokovas 2009). Le déclassement touche, par hypothèse, davantage les catégories socioprofessionnelles les plus élevées : peu de techniciens, d'agents de maîtrise ou de cadres se reclassent

dans leur catégorie d'origine, ils se retrouvent plutôt sur des postes d'employés, voire d'ouvriers. Le passage par des emplois moins qualifiés peut correspondre à des stratégies délibérées, surtout de la part des plus jeunes, visant à la fois la sortie du chômage et la possibilité de déroulement d'une nouvelle carrière sur la base de leurs savoir-faire (Dubar 1991, 2000). Pour ce qui est des cadres dont le chômage risque d'entraîner le déclassement (Pochic 2001), l'évitement de la mobilité descendante passe par la création d'entreprise, seul moyen de préserver son statut social et, éventuellement, de continuer d'exercer le même métier qu'auparavant.

2.2. Les données de l'enquête « Sortants de l'ANPE » et du « Fichier historique »

L'analyse des reprises d'emploi à la sortie de l'ANPE permet d'apporter quelques réponses à notre questionnement relatif à l'ampleur du déclassement. Notre étude s'appuie sur l'exploitation de l'enquête « Sortants de l'ANPE ». Réalisée en 2007, elle donne une photographie globale des reprises d'emploi et permet d'avoir une vision de la nature et de la qualité des emplois acceptés par les chômeurs. Cette source a été complétée par des données provenant du « Fichier historique » des demandeurs d'emploi qui nous fournit des informations complémentaires sur une plus longue période, entre 2001 et 2007 ici.

Encadré 1 L'enquête « Sortants de l'ANPE »

L'enquête trimestrielle auprès des sortants de l'ANPE a été mise en place par l'ANPE et la DARES en 2001 afin de permettre une meilleure connaissance des reprises d'emploi et de la nature des emplois retrouvés. En 2007, elle a porté sur des échantillons d'environ 2 000 demandeurs d'emploi sortis au dernier mois de chaque trimestre de l'année pour cause de reprise d'emploi, d'absence au contrôle, de radiation ou de motif indéterminé (c'est-à-dire, à l'exception des sortants pour cause de maladie, maternité, formation, retraite ou dispense de recherche d'emploi). 8 047 demandeurs d'emploi de catégories 1, 2 et 3 ont ainsi été interrogés sur le motif réel de leur sortie, les conditions de leur retour à l'emploi et leur situation professionnelle au moment de l'enquête, soit environ trois mois après leur sortie des listes.

Encadré 2 Le « Fichier historique » des demandeurs d'emploi

Le « Fichier historique » des demandeurs d'emploi, également appelé « Fichier historique » administratif, est une base de données qui existe depuis 1993. Sa forme actuelle remonte au début de la décennie (Arrêté du 17 novembre 2000 portant création d'un traitement d'informations dénommé « fichier historique des demandeurs d'emploi », publié au JO du 2 décembre 2000). Ce fichier contient des informations relatives aux demandeurs d'emploi (caractéristiques sociodémographiques, professionnelles, détails sur les demandes d'emploi, informations sur l'indemnisation, sur l'exercice d'activités réduites, sur la formation suivie, les prestations reçues, etc.). Tous les événements successifs y sont consignés, d'où son appellation « historique ». Cette base de données est composée de vingt-six fichiers régionaux.

Par ailleurs, l'ANPE, la DARES et l'INSEE ont signé le 22 décembre 2002 une convention de coopération statistique (d'une durée d'un an, renouvelable par reconduction tacite), aux termes de laquelle un « Fichier historique » statistique a été conçu. Ce fichier, qui a reçu l'avis favorable du Conseil national de l'information statistique (CNIS) et de la Commission nationale informatique et libertés (CNIL), peut être utilisé, sous conditions, par des institutions et centres de recherche dans le cadre de leurs études portant sur les demandeurs d'emploi et le marché du travail en général.

À partir des 8 047 questionnaires réalisés en quatre vagues semestrielles en 2007, le nombre de demandeurs d'emploi étant effectivement sortis des listes de l'ANPE pour cause de reprise d'emploi s'élève à 5 129, soit un peu plus de six demandeurs d'emploi sur dix interrogés. En comparant le métier que ces personnes ont effectivement trouvé à celui qu'elles recherchaient, nous pouvons identifier les cas de déclassement, au sens où le métier retrouvé a un niveau de qualification manifestement inférieur à celui du métier recherché. Cela se traduit soit par une mobilité descendante dans la hiérarchie des catégories socioprofessionnelles (métier retrouvé de technicien, métier recherché de cadre ou métier retrouvé d'ouvrier non qualifié, métier recherché d'ouvrier qualifié, par exemple), soit par une reprise d'emploi avec un métier ne nécessitant pour ainsi dire aucune qualification professionnelle (caissier de supermarché, manutentionnaire, vendeur généraliste, employé de maison, etc.)¹.

De l'ensemble des reprises d'emploi, nous avons retiré 1 253 personnes recherchant des métiers qui, par définition, ne sont pas concernés par le déclassement² ; nous avons également allégé notre base de 193 personnes dont le métier recherché était mal renseigné. Parmi les 3 683 cas de reprise d'emploi restants, nous avons repéré 895 déclassements (24 %) et 2 788 cas de non-déclassement. Ceux-ci concernent des métiers dont le niveau de qualification était soit équivalent, soit comparable, soit supérieur à celui du métier recherché. Parmi les personnes qui ne se sont pas déclassées, 1 084 ont retrouvé le même métier que celui qu'elles recherchaient (29 %). Autrement dit, dans plus de 70 % des cas, le métier retrouvé est différent de celui recherché. Ces résultats sont proches de ceux déjà constatés lors de précédentes études sur le déclassement des chômeurs (Lizé et Prokovas 2009). Notre analyse se base donc sur une comparaison systématique des situations de déclassement aux autres situations de sortie du chômage, en tenant compte des caractéristiques sociodémographiques et professionnelles des demandeurs d'emploi.

Les données issues de l'enquête « Sortants de l'ANPE » ont été appariées au « Fichier historique » des demandeurs d'emploi qui comporte des variables complémentaires, à la fois liées aux caractéristiques individuelles (situation matrimoniale, nombre d'enfants, handicap...) et aux itinéraires des chômeurs sur une durée relativement longue, entre 2001 et 2007 (expérience professionnelle dans le métier recherché, travail occasionnel pendant le chômage, durée cumulée de chômage, nombre d'inscriptions à l'ANPE, etc.). Les trajectoires des demandeurs d'emploi sont ainsi reconstituées pour les périodes pendant lesquelles ils étaient inscrits à l'ANPE. Les périodes « hors chômage » sont approximées à l'aide de variables telles que la fréquence de la récurrence du chômage, le motif d'inscription, le droit à indemnisation... Le maintien du lien avec l'emploi est déduit de l'exercice (ou non) d'activités réduites. Pour les demandeurs qui retrouvent un emploi, les caractéristiques de cet emploi, la nature du contrat de travail, la durée et les conditions de travail font également l'objet d'une attention particulière.

3. Facteurs explicatifs de la probabilité d'être déclassé

La régression logistique du tableau 1 vise à « expliquer » les mouvements de déclassement, à partir d'un modèle Logit permettant de mettre en évidence les corrélations entre certaines variables³. Trois groupes de variables peuvent être distingués : les variables individuelles, celles retraçant la trajectoire sur le marché du travail et celles tenant à la nature de l'emploi retrouvé. L'un des principaux résultats de cette estimation est que l'essentiel des caractéristiques des trajectoires déclassantes est capté par une variable essentielle du parcours sur le marché du travail, le secteur d'activité de l'emploi retrouvé.

Les variables sociodémographiques ne tiennent pas un rôle discriminant, la plupart sont « non significatives » (genre, handicap, situation matrimoniale, nombre d'enfants). Les demandeurs d'emploi âgés de 35 à 49 ans ont 1,2 fois plus de risques d'être déclassés que les plus jeunes ; il est probable que la pression à la reprise d'emploi, quelle qu'elle soit, est plus forte chez les personnes dans la force de l'âge,

¹ Les métiers ont ici été codés à l'aide de la nomenclature de Familles d'activité professionnelle (FAP), construite à la fois à partir des PCS et de la classification de l'ANPE (ROME) et intégrant le niveau de qualification correspondant.

² Ouvriers non qualifiés de la manutention, caissiers, employés de libre service, vendeurs, employés de maison, aides à domicile et aides ménagères, assistants maternels, agents de gardiennage et de sécurité, agents d'entretien.

³ Il ne s'agit que de corrélations entre les variables et non de relations de causalité.

en raison des contraintes financières liées au logement ou aux charges familiales par exemple. De manière attendue, le déclassement augmente avec le diplôme (Giret *et al.* 2005) : ceux qui ont un niveau de formation supérieur au baccalauréat ont beaucoup plus de risques de descendre dans l'échelle sociale. L'intérêt de ce résultat est de montrer que l'effet du diplôme sur le déclassement ne joue pas que pour les jeunes, mais pour toutes les classes d'âge.

Les variables se rattachant à la trajectoire sur le marché du travail ressortent sur deux grands critères. D'une part, l'absence d'expérience professionnelle dans le métier recherché augmente sensiblement le risque de déclassement (1,5 fois plus que ceux ayant une expérience comprise entre 1 et 5 mois) ; même courte, cette expérience influe donc sur la qualité des reclassements professionnels. D'autre part, une durée d'inscription à l'ANPE, avant la sortie, comprise entre 6 et 11 mois accroît ce risque de 1,4 fois par rapport à une durée d'inscription plus courte, comprise entre 2 et 5 mois. Ce résultat témoigne de la fragilisation des demandeurs d'emploi que provoque le prolongement de la durée du chômage – du moins avant que ce dernier ne se transforme en chômage de longue durée. Par ailleurs, il est probable que ces personnes se déclassent plus que les autres en raison de la politique de l'emploi visant particulièrement à contenir le chômage de longue durée (plus de douze mois d'inscription). Selon nos données, les personnes déclassées et nouvellement inscrites au chômage (maximum un mois d'ancienneté) n'avaient, dans plus de 40 % des cas, aucune expérience professionnelle dans le métier qu'elles recherchaient. En revanche, toujours parmi les personnes déclassées, celles qui ont connu une longue durée de chômage (au moins douze mois en continu), reprennent majoritairement un métier qu'elles avaient déjà exercé dans le passé et ne se retrouvent que dans 20 % des cas avec un métier dans lequel elles n'avaient aucune expérience (cf. annexe 3). Ceci démontre que le chômage constitue une période cohérente de recherche d'emploi, même si cette cohérence ne protège pas forcément du déclassement.

Parmi les variables de trajectoire « non significatives », certaines méritent une attention particulière⁴. Il ressort du tableau 1 que l'indemnisation du chômage n'a pas d'effet discriminant sur le risque de déclassement. Ceci montre, en creux, que les personnes acceptent les emplois déclassés qui leur sont proposés même si leurs trajectoires antérieures sur le marché du travail leur ouvrent des droits à l'indemnisation. À titre d'information, les tris croisés mettent en évidence que, logiquement, l'indemnisation du chômage permet d'éviter le déclassement : 58 % des personnes non déclassées reçoivent une indemnisation au titre du chômage (sans tenir compte du RMI) ; elles ne représentent que 52 % des personnes déclassées (cf. annexe 1). L'exercice d'un travail occasionnel par les personnes qui se trouvent au chômage n'est pas significatif du déclassement, ce qui tiendrait au fait que ce travail n'a pas forcément de rapport avec le métier recherché et que son exercice s'explique surtout par la facilité de l'obtenir, de surcroît s'il est exercé dans un des secteurs réputés « faire face à des difficultés de recrutement ». Par ailleurs, le rôle potentiel de la formation dans les politiques actives d'emploi est souvent mis en avant par les pouvoirs publics. Or, la formation en tant que prestation aux demandeurs d'emploi – toutes durées et tous modules confondus – n'en concerne qu'un nombre très réduit (moins de 8 % dans notre échantillon, cf. annexe 1). Si, en théorie, le temps passé hors travail peut être mis à profit pour consolider ses connaissances et aptitudes, notamment à l'aide d'une formation adéquate, dans la pratique, la place que celle-ci occupe dans la durée totale du chômage est dérisoire et ses effets sur la probabilité de retrouver un emploi convenable insignifiants.

L'essentiel des facteurs influençant le déclassement sont à rechercher du côté des caractéristiques liées au fonctionnement du marché du travail. Cependant, davantage que la nature du contrat, le temps de travail, les horaires variables ou le type d'employeur⁵, c'est le secteur d'activité de l'emploi retrouvé qui accentue ou, au contraire, limite le déclassement. Parmi les premiers, hormis l'agriculture (1,9 fois plus de risques d'être déclassé), certains secteurs industriels ressortent : l'agroalimentaire et l'automobile notamment. Il s'agit de secteurs industriels fortement consommateurs de main-d'œuvre faiblement qualifiée. L'industrie automobile est représentative de cette logique de déclassement, en effectuant un tri sélectif à l'embauche pour des postes peu qualifiés (Lizé et Lochet 2006 ; Gorgeu et Mathieu 2009). Au sein du tertiaire, le commerce exerce un fort effet (3 fois plus de risques d'être déclassé). De même pour les activités

⁴ Les variables non significatives retraçant la trajectoire sont : « motif d'inscription à l'ANPE », « bénéficiaire du RMI », « indemnisation du chômage », « catégorie de la demande : 1, 2 ou 3 », « déclaration d'exercice d'activités réduites », « nombre d'inscriptions à l'ANPE » et « suivi d'une formation pendant la période de chômage ».

⁵ Ces variables caractérisant la nature de l'emploi retrouvé sont non significatives.

immobilières et, dans une moindre mesure, pour les activités financières, les services aux entreprises, les services aux particuliers et l'administration. Ces secteurs créateurs d'emploi en 2007 ont certes embauché d'anciens chômeurs, mais sur des emplois qui ne correspondaient pas à la qualification du métier qu'ils avaient exercé dans le passé. Seul le secteur de la construction protège du déclassement, peut-être en raison des difficultés de recrutement, de la pénibilité de l'emploi et du *turn-over* important, qui incitent les employeurs à mieux ajuster leurs recrutements à leurs besoins en qualification.

Le type de contrat de travail est non significatif dans le modèle, probablement en raison de l'effet discriminant exercé par le secteur d'activité. Signalons toutefois qu'un tiers seulement des anciens chômeurs retrouvent un CDI, type de contrat qui, de surcroît n'est pas une garantie de stabilité du fait de la multiplication des CDI fragiles. Dans cette dynamique qui s'explique ici avant tout par les secteurs d'activité, l'accroissement de la précarité des emplois multiplie les passages par le chômage, amenuisant ainsi les possibilités de préserver son savoir ou son savoir-faire et entraînant le déclassement de la personne.

Tableau 1
MODÈLE LOGIT DE PROBABILITÉ DE DÉCLASSEMENT À LA SORTIE DU CHÔMAGE

	Odds Ratio	Pr > ChiSq	95% Wald Confidence Limits	
Âge: réf. 25-34 ans				
35-49 ans	1,271	0,0082	1,064	1,519
Niveau de formation : réf. Bac				
BTS	1,321	0,0113	1,065	1,639
Maîtrise	2,199	<,0001	1,765	2,739
DEA	2,890	<,0001	2,301	3,630
Ancienneté d'inscription au chômage : réf. 2 à 5 mois				
Ancienneté d'inscription 6-11 mois	1,442	0,0017	1,147	1,813
Expérience dans le ROME recherché : réf. 1 à 5 mois				
Pas d'expérience professionnelle	1,486	<,0001	1,252	1,763
Secteur d'activité : réf. Éducation, santé, action sociale				
Agriculture	1,983	0,0014	1,303	3,016
Industrie agroalimentaire	1,756	0,0051	1,185	2,603
Industrie automobile	1,897	0,0057	1,204	2,989
Construction	0,662	0,0267	0,459	0,953
Commerce	3,264	<,0001	2,472	4,309
Activités financières	1,887	0,0113	1,155	3,084
Activités immobilières	3,234	0,0003	1,707	6,127
Services aux entreprises	1,697	0,0002	1,288	2,237
Services aux particuliers	1,535	0,0004	1,212	1,944
Administration	1,675	0,0050	1,168	2,401

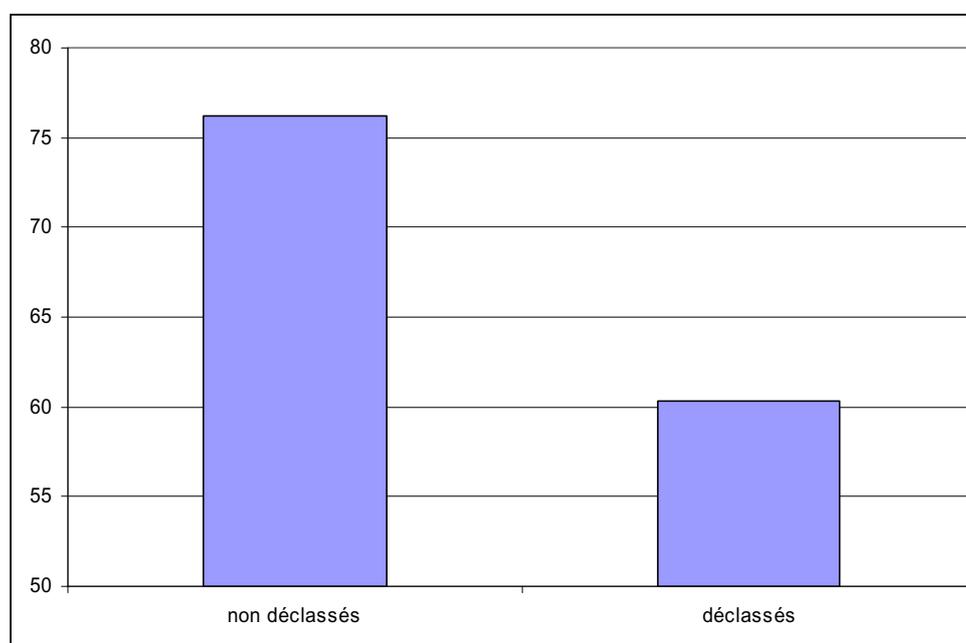
Source : enquête « Sortants de l'ANPE », 2007, et « Fichier historique ».

Lecture : l'*odds ratio* indique qu'une personne âgée de 35 à 49 ans a 1,27 fois plus de risque d'être déclassée que celle âgée de 25 à 34 ans. Cf. annexe 2 : résultats complets de la régression logistique et liste des variables du modèle.

4. Approche subjective de la qualité des emplois retrouvés par les personnes déclassées

Un indicateur d'ordre subjectif vient étayer la problématique concernant le lien entre le déclassement et la qualité dégradée de l'emploi : il s'agit du jugement que portent les personnes interrogées sur le métier qu'elles ont retrouvé. En effet, pour 40 % des personnes déclassées, le métier retrouvé ne correspond pas à celui qu'elles recherchaient (graphique 1), essentiellement à cause de l'inadéquation entre leurs niveaux de formation, de qualification ou d'expérience et les niveaux requis pour l'exercice de ce métier. Les autres raisons, y compris les conditions de travail et de rémunération, ne sont évoquées qu'à la marge (graphique 2), surtout par les personnes ayant subi un déclassement, ce qui semble indiquer que la reprise d'emploi s'apparente à un passage obligé, justifiant de la sorte l'acceptation de conditions de travail dégradées⁶. Cependant, sans se résigner, 37 % des personnes déclassées refusaient de considérer l'emploi retrouvé comme définitif et continuaient d'en rechercher un autre.

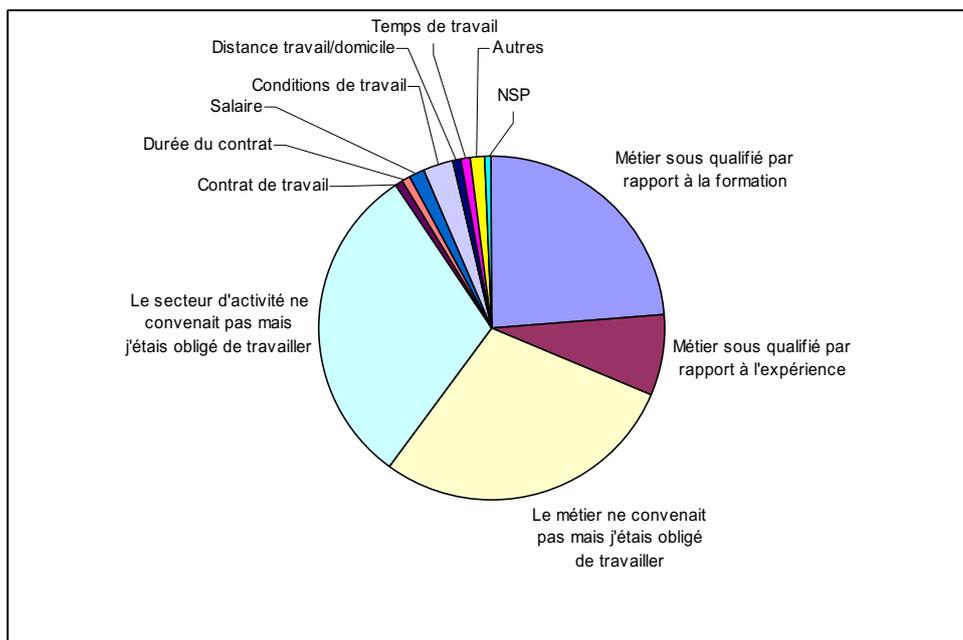
Graphique 1
CORRESPONDANCE ENTRE MÉTIER RETROUVÉ ET MÉTIER RECHERCHÉ, EN FONCTION DU DÉCLASSEMENT (EN %)



Source : enquête « Sortants de l'ANPE », 2007.

⁶ Rappelons que notre étude porte sur l'année 2007, c'est-à-dire avant que les effets de la crise économique ne commencent à se faire jour. Il n'est pas à exclure que, dans un proche avenir, la menace du chômage ne fasse taire toute velléité d'accéder à un emploi de qualité.

Graphique 2
RAISONS D'INADÉQUATION ENTRE L'EMPLOI RECHERCHÉ ET L'EMPLOI RETROUVÉ POUR LES PERSONNES DÉCLASSÉES (EN %)

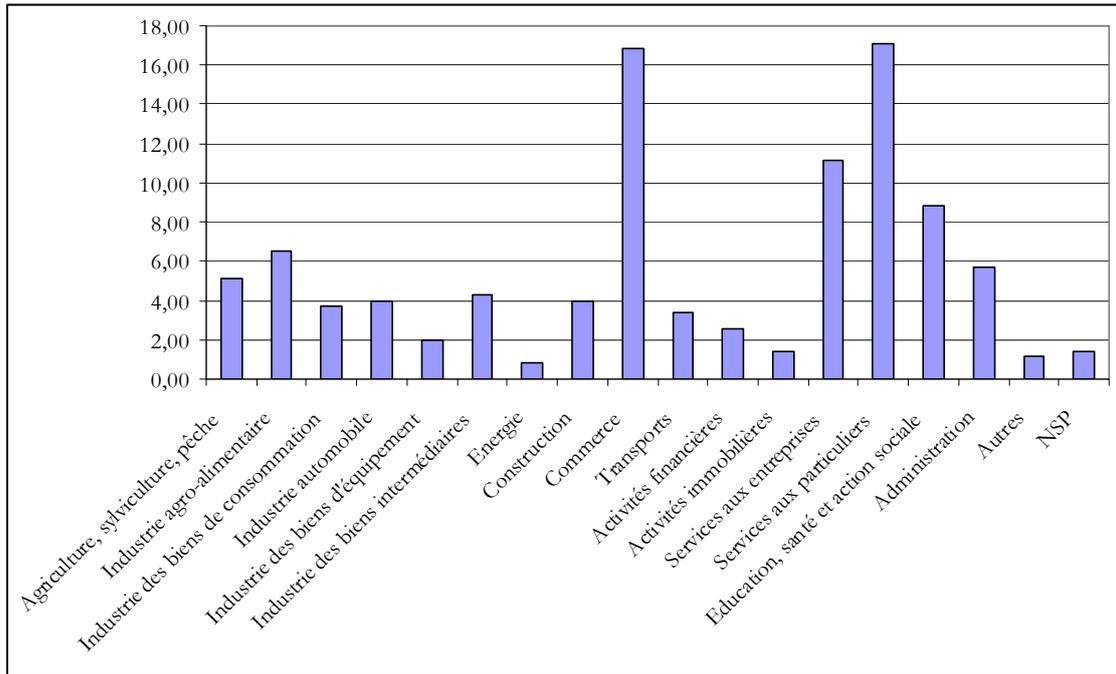


Source : enquête « Sortants de l'ANPE », 2007.

Des tris croisés (graphiques 3 et 4) montrent que dans certains secteurs d'activité, les emplois retrouvés ne donnent pas satisfaction et qu'ils ne parviennent pas à stabiliser les salariés qui y accèdent après avoir connu le chômage. Les secteurs qui ont ainsi le plus de mal à fidéliser leurs salariés sont le commerce (17 % des cas), les services aux entreprises (11 % des cas), les services aux particuliers (17 % des cas), mais aussi l'éducation, la santé et le travail social (9 % des cas), pour des raisons évidemment différentes. Ces secteurs sont les plus fréquemment cités par les personnes qui répondent : « l'emploi que j'ai retrouvé ne correspondait pas à celui que je recherchais », ou bien : « bien que j'aie trouvé un emploi, j'ai continué à en chercher un autre » – signalons que ces deux réponses sont indépendantes – ou encore : « je n'exerce plus, au moment de l'enquête, l'emploi que j'avais retrouvé trois mois auparavant ».

Graphique 3

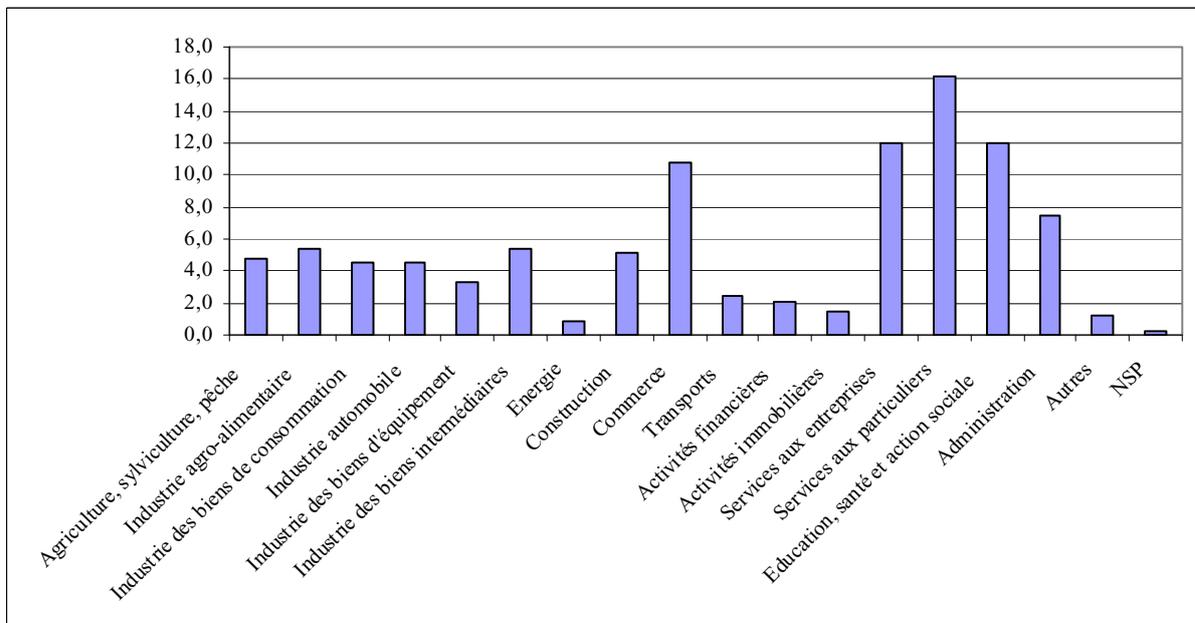
RÉPARTITION DES EMPLOIS JUGÉS NON CONVENABLES PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ (EN %)



Source : enquête « Sortants de l'ANPE », 2007.

Graphique 4

MAINTIEN DE LA RECHERCHE D'EMPLOI (MALGRÉ LA REPRISE D'UN EMPLOI) – RÉPARTITION PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ DE L'EMPLOI RETROUVÉ (EN %)



Source : enquête « Sortants de l'ANPE », 2007.

Le décalage entre les emplois recherchés et ceux proposés semble, donc, important. Outre le sentiment d'insatisfaction qu'il provoque, il génère l'apparition d'un hasard moral dans les comportements des acteurs aussi bien du côté de l'offre que de la demande de travail, les uns proposant des emplois précaires et de faible qualité et les autres les acceptant comme un pis-aller, sachant pertinemment qu'ils ne seront pas durables. Or, c'est se livrer à un jeu « perdant-perdant », à la fois pour les travailleurs, pour les entreprises et pour l'économie nationale.

Conclusion

Nos résultats mettent en évidence l'importance du secteur d'activité du métier retrouvé à la sortie du chômage pour expliquer le déclassement professionnel, tandis que les variables sociodémographiques ou décrivant la trajectoire antérieure ressortent moins fortement (cf. tableau 1). La fragilité des trajectoires de certains anciens chômeurs est bien sûr multidimensionnelle et s'inscrit souvent dans le long terme. Toutefois, le secteur d'activité de l'emploi retrouvé joue en quelque sorte un rôle de catalyseur : *in fine*, ce secteur d'activité capte et condense différents facteurs explicatifs des mobilités descendantes. Les secteurs d'activité déclassants identifiés dans nos données tendent à alimenter l'hypothèse de segmentation du marché du travail, en isolant des espaces de mobilité caractéristiques des marchés externes (Eymard-Duvernay 2005) : la mobilité descendante y est subie et l'insatisfaction générée par ces positions professionnelles induit du *turn-over* et une instabilité dans l'emploi (cf. graphique 4).

Plus globalement, les ruptures dans les trajectoires professionnelles révèlent à la fois l'influence des parcours individuels et celle des trajectoires collectives façonnées par les évolutions des professions, des métiers occupés et, plus globalement, par les transformations sectorielles de l'appareil productif. Au-delà des caractéristiques individuelles, les trajectoires fragiles sur le marché du travail forment un handicap pour une sortie du chômage sur un emploi de qualité. De plus, l'emploi retrouvé n'est pas pérenne, ce qui multiplie les risques de retour au chômage. La succession d'emplois précaires (au sens où la durée du travail est courte, la durée du contrat limitée, mais aussi la rémunération faible et le sentiment d'insatisfaction fortement présent), ne permet pas d'enclencher une trajectoire de mobilité ascendante ou, plus largement, de reconnaissance des qualifications et des savoir-faire. Notre étude montre aussi qu'il n'existe pas de comportement de refus d'emploi de la part des chômeurs : si trappe au chômage il y a, il faudrait en chercher les raisons du côté de la nature des emplois proposés, de leurs conditions d'exercice ou de leur rémunération.

Bibliographie

Amossé T., Chardon O. (2006), « Les travailleurs non qualifiés : une nouvelle classe sociale ? », *Économie et Statistique*, n° 393-394.

Beffa J.-L., Boyer R., Touffut J.-P. (1999), « Les relations salariales en France : État, entreprises, marchés financiers », *Notes de la fondation Saint Simon*, n°107.

Behagel L., Crépon B., Guitard J., Gurgand M. (2009), « L'évaluation de l'accompagnement des chômeurs, comparaison des prestations de l'ANPE et des intervenants externes », Communication au séminaire TEMPS, Centre d'économie de la Sorbonne (CES), 14 mai.

Canceill G., Huyghues Despointes H. (1999), « L'inscription à l'ANPE et après : itinéraires de chômeurs », DARES, *Premières Synthèses*, 99.09, n° 37.1.

Centre d'études de l'emploi (2006), *La qualité de l'emploi*, Paris, La Découverte.

CERC (2005), *La sécurité de l'emploi*, rapport n° 5, Paris, La Documentation française.

- Chazal J., Lacroix J., Poujouly C. (2003), « Les sorties du chômage vers l'emploi », DARES, *Premières synthèses*, n° 11.1.
- CNIS (2008), *Emploi, chômage, précarité. Mieux mesurer pour mieux débattre et mieux agir*, rapport n° 108.
- Davoine L., Erhel C. (2007), « La qualité de l'emploi en Europe : une approche comparative et dynamique », *Économie et Statistique*, n° 410.
- Dubar C. (1991), *La socialisation, construction des identités professionnelles et sociales*, Paris, A. Colin.
- Dubar C. (2000), *La crise des identités ; l'interprétation d'une mutation*, PUF, Paris.
- Eymard-Duvernay F. (2005), « Conventions de qualité du travail et chômage », *Économies et sociétés, série Économie du travail*, n° 26, p. 1381-1409.
- Fougère D., Kamionka D., Priéto A. (2009), « Les effets de l'accompagnement sur le retour à l'emploi », Crest, *Document de travail*, n° 32, janvier.
- Freyssinet J. (2004), « Préface », in D. Méda, F. Vennat (éditeurs), *Le travail non qualifié, permanences et paradoxe*, Paris, La Découverte.
- Garner H., Méda D., Senik C. (2006), « La place du travail dans l'identité », *Économie et Statistique*, n° 393-394.
- Giret J.-F., Lopez A., Rose J. (dir.) (2005), *Des formations pour quels emplois ?*, Paris, La Découverte.
- Givord P. (2005), « Formes particulières d'emploi et insertion des jeunes », *Économie et Statistique*, n° 388-389.
- Gorgeu A., Mathieu R. (2009), « La place des diplômés dans la carrière des ouvriers de la filière automobile », *Formation Emploi*, n° 105.
- Granier P., Joutard X. (1999), « L'activité réduite favorise-t-elle la sortie du chômage ? », *Économie et Statistique*, n° 321-322.
- Gurgand M., Letablier M.-T. (1999), « Travailler et être inscrit au chômage : emploi d'attente ou statut intermédiaire ? », CEE, 4 pages.
- Huyghues Despointes, H. (1991), « Être disponible et savoir cibler sa recherche : deux clés pour trouver un emploi », *Économie et Statistique*, n° 249.
- Le Minez S. (2002), « Topographie des secteurs d'activité à partir des flux de mobilité intersectorielle des salariés », *Économie et Statistique*, n° 354.
- Lizé L. (2006), « Facettes du déclassement, quel rôle pour les politiques de l'emploi ? », *Travail et Emploi*, n° 107.
- Lizé L., Lochet J.-F. (2006), « De la relation d'embauche à la relation d'emploi », *Économies et Sociétés*, n° 9, série Socio-économie du travail.
- Lizé L., Prokovas N. (2007), « Le déclassement à la sortie du chômage », *Cahier du CES*, n° 2007.44.
- Lizé L., Prokovas N. (2009), « La sortie du chômage : le jeu des mobilités ascendantes et descendantes », *Économie appliquée*, tome LXII, n°1.
- Monso O. (2006), « Changer de groupe social en cours de carrière », *INSEE Première*, n° 1112.

Nauze-Fichet E., Tomasini M. (2002), « Diplôme et insertion sur le marché du travail : approches socioprofessionnelle et salariale du déclassement », *Économie et Statistique*, n° 354.

Picart C. (2008), « Flux d'emploi et de main-d'œuvre en France : un réexamen », *Économie et Statistique*, n° 412.

Pignoni M.-T., Poujouly C. (1999), « Trajectoires professionnelles et récurrence du chômage », DARES, *Premières Synthèses*, 99.04, n° 14.3.

Pochic S. (2001), « La menace du déclassement. Réflexions sur la construction et l'évolution des projets professionnels de cadres au chômage », *Revue de l'IREES*, n° 35.

Schmitt J. (2005), *How Good is the Economy at Creating Good Jobs ?*, CEPR.

Simonin B. (2000), « Rechercher un emploi quand on est au chômage », *Premières Synthèses*, n° 16.1, DARES.

Annexes

Annexe 1. Statistiques descriptives

1) Caractéristiques individuelles

	Non déclassés	Déclassés
Genre		
Homme	55	48,5
Femme	45	51,5
Âge		
moins de 25 ans	26,9	24,0
25 à 34 ans	35,9	38,6
35 à 49 ans	29,2	30,1
plus de 50 ans	8,1	7,4
Niveau de formation		
Primaire	5,2	4,3
CAP	5,1	3,0
Bac	40,1	27,0
BTS	23,0	20,1
Maîtrise	15,2	22,6
DEA	11,4	23,1
Handicap		
Travailleur handicapé	3,1	3,2
Situation familiale		
Célibataire	58,3	57,8
Divorcé	7,6	7,7
Marié	33,6	34,0
Veuf	0,4	0,4
Nombre d'enfants		
Aucun	66,4	68,3

2) Caractéristiques de la trajectoire

	Non déclassés	Déclassés
Expérience dans le métier recherché		
Aucune	28,0	37,3
1 à 5 mois	45,4	38,2
6 mois et plus	26,6	24,5
Ancienneté cumulée de la demande		
Moins de 6 mois	20,7	22,0
De 6 mois à 1,5 an	28,1	28,2
De 1,5 à 3 ans	21,6	24,2
Plus de 3 ans	29,7	25,6
Ancienneté de la (dernière) inscription		
1 mois ou moins	27,4	27,5
De 2 à 5 mois	32,5	34,4
De 6 à 11 mois	31,0	32,8
1 an et plus	5,7	2,6
NSP	3,5	2,7
Nombre d'inscriptions		
1 inscription	29,5	33,4
2 à 3 inscriptions	38,1	39,7
4 inscriptions et plus	32,4	26,9
Indemnisation		
Indemnisés	58,1	52,2
Y compris RMI	64,3	61
Motif d'inscription à l'ANPE		
Fin de contrat / mission	45,2	42
Licenciement	20,3	22
Démission / départ négocié	10,6	9
1 ^{er} entrée / retour	20,1	24
Autres / NSP	3,8	3
Heures d'activités réduites		
Aucune	36,4	35,3
De 1 à 105 heures	38,1	40,4
Plus de 105 heures	25,4	24,3
Formation suivie pendant le chômage	7,9	7,8
Dont : durée > 600 heures	52,3	50,7

3) Caractéristiques de l'emploi retrouvé

	Non déclassés	Déclassés
Type de contrat		
CDI	31,1	33,8
CDD	30,7	31,1
Saisonnier	5,2	5,5
Mission intérim	18,0	15,0
Vacation	1,3	1,5
À son compte	4,6	3,3
Contrat aidé	7,5	8,1
Autre	1,6	1,6
Temps partiel	21,3	25,8
<i>Dont : souhaite travailler davantage</i>	71,6	68,8
Horaires non contraignants	52,9	52,2
Nature de l'employeur		
À son compte	4,5	3,1
Part., art., comm., prof. lib., expl. agricole	17,7	15,3
ETT / intérim, assoc., entr. privée, autre	62,6	65,1
État, coll. locale, entr. publ. ou nationale	15,2	16,5
Secteur d'activité		
Agriculture, sylviculture, pêche	3,2	3,9
Industrie agro-alimentaire	4,0	4,6
Industrie de biens de consommation	3,1	3,0
Industrie automobile	2,7	3,1
Industrie des biens d'équipement	4,4	3,2
Industrie des biens intermédiaires	6,7	4,9
Énergie	1,4	0,6
Construction	10,4	4,2
Commerce	8,8	14,0
Transports	5,3	3,2
Activités financières	1,8	3,1
Activités immobilières	0,8	2,1
Services aux entreprises	7,7	11,2
Services aux particuliers	15,9	16,4
Éducation, santé, action sociale	14,5	12,9
Administration	4,2	5,7
Autres	0,6	0,5
NSP	4,6	3,2
Continue la recherche d'un autre emploi	30,4	36,8

Source : enquête « Sortants de l'ANPE », 2007, et « Fichier historique ».

Annexe 2. Régression logistique, résultats détaillés du tableau 1

Parameter	Odds Ratio	Estimate	Std Error	Wald Chi-Square	Pr > ChiSq
Intercept		-2,1089***	0,1037	413,3400	<,0001
<i>(ref. : âge 25 à 34 ans)</i> 35 à 49 ans	1,271	0,2399***	0,0908	6,9832	0,0082
<i>(ref. : niveau de formation Bac)</i> BTS	1,321	0,2785**	0,1099	6,4196	0,0113
Maîtrise	2,199	0,7881***	0,1121	49,4159	<,0001
DEA	2,890	1,0613***	0,1163	83,2266	<,0001
<i>(ref. ancienneté d'inscription 2 à 5 mois)</i> 6 à 11 mois	1,442	0,3661***	0,1169	9,8000	0,0017
<i>(ref. : expérience dans le métier recherché 1 à 5 mois)</i> Pas d'expérience professionnelle	1,486	0,3958***	0,0873	20,5659	<,0001
<i>(ref. Éducation, santé, action sociale)</i> Agriculture	1,983	0,6845***	0,2140	10,2305	0,0014
Industrie agroalimentaire	1,756	0,5630***	0,2008	7,8606	0,0051
Industrie automobile	1,897	0,6405***	0,2319	7,6287	0,0057
Construction	0,662	-0,4131**	0,1864	4,9119	0,0267
Commerce	3,264	1,1830***	0,1417	69,6703	<,0001
Activités financières	1,887	0,6349**	0,2506	6,4178	0,0113
Activités immobilières	3,234	1,1739***	0,3259	12,9704	0,0003
Services aux entreprises	1,697	0,5291***	0,1408	14,1208	0,0002
Services aux particuliers	1,535	0,4286***	0,1204	12,6628	0,0004
Administration	1,675	0,5156***	0,1838	7,8680	0,0050

Source : enquête « Sortants de l'ANPE », 2007, et « Fichier historique ».

Champ

Ensemble des demandeurs sortis pour reprendre un emploi et potentiellement déclassables (3 683 individus).

Variable à expliquer

1 => le métier retrouvé à la sortie du chômage est déclassé par rapport au métier recherché (895 observations) ;

0 => le métier retrouvé à la sortie du chômage n'est pas déclassé par rapport au métier recherché (le métier est identique ou semblable ou surclassé – 2 788 observations).

Seuil de significativité

*** : significatif à 0,1 %, ** : significatif à 5 %, * : significatif à 10 %.

Référence

Homme ; 25-34 ans ; niveau de formation : bac ; non handicapé ; célibataire ; sans enfant ; inscrit à l'ANPE suite à une fin de contrat ou de mission ; inscrit en catégorie 1 ; ancienneté de la dernière inscription entre 2 et 5 mois ; n'ayant pas déclaré d'activité réduite ; n'ayant pas suivi de formation pendant le chômage ; ayant eu entre deux à trois inscriptions à l'ANPE ; ancienneté cumulée au chômage : plus de 3 ans ; indemnisé ; non bénéficiaire du RMI ; avec une expérience entre un et cinq mois dans le métier recherché (ROME) ; ayant retrouvé un emploi en CDI ; à temps complet ; ayant des horaires non contraignants ; dans une entreprise privée ; cet emploi ne relevant pas d'une offre de l'ANPE ; appartenant au secteur de l'éducation, la santé et l'action sociale.

Les autres variables utilisées non significatives

Caractéristiques sociodémographiques du demandeur d'emploi sortant : genre, handicap, situation matrimoniale, nombre d'enfants.

Caractéristiques relatives à la trajectoire du demandeur d'emploi sortant : motif d'inscription à l'ANPE, catégorie de la demande, ancienneté cumulée au chômage, nombre d'inscriptions à l'ANPE, exercice d'activités réduites, suivi d'une formation pendant le chômage, indemnisation du chômage, bénéfice du RMI.

Caractéristiques de l'emploi retrouvé : type de contrat de travail, temps partiel (court ou long, subi ou choisi), horaires variables contraignants, nature de l'employeur, origine de l'offre d'emploi (ANPE ou autre).

Toutes ces variables ont été prises en compte dans le modèle ; elles sont non significatives et n'ont pas été reproduites.

Annexe 3. Tris croisés

Ancienneté d'inscription des personnes qui se déclassent, selon leur expérience professionnelle dans le métier retrouvé

Ancienneté	Durée de l'expérience dans le métier			Total
	aucune	1 - 5 mois	>= 6 mois	
<= 1 mois	40,8	38,6	20,6	100
2 - 5 mois	37,8	36,7	25,5	100
6 - 11 mois	29,3	41,4	29,3	100
>= 12 mois	21,1	35,5	43,4	100

Source : enquête « Sortants de l'ANPE », 2007, et « Fichier historique ».

La récurrence des demandeurs d'emploi

*Danielle Greco, Clémence Le Roy**

Si l'importance du chômage se mesure essentiellement par son niveau (taux de chômage, nombre de chômeurs) et sa variation dans le temps, deux dimensions du phénomène sont également fondamentales en termes d'impact sur la population : la durée des épisodes de chômage et leur répétition.

Le rapport publié en septembre 2008 par le CNIS, *Emploi, chômage et précarité*, a ainsi relevé la nécessité de travailler à la production d'indicateurs de récurrence ainsi que sur les trajectoires des demandeurs d'emploi.

En tant que producteur d'informations et opérateur sur le marché du travail, Pôle emploi est concerné au premier chef par l'analyse de la récurrence des demandeurs d'emploi. La mesure de l'ampleur du phénomène, de la connaissance de ses différentes modalités, des publics les plus concernés est indispensable pour adapter au mieux les actions du service public de l'emploi.

Afin de contribuer à la description du phénomène de la récurrence nous présentons ici les résultats de travaux statistiques réalisés à partir des données administratives enregistrées par Pôle emploi et restituées via le fichier historique des demandeurs d'emploi (voir encadré). Les données portent sur une cohorte d'individus inscrits au cours de l'année 2004 et suivis sur une période de 4 ans : 12 mois avant l'inscription de 2004 et 36 mois après. Les événements pris en compte se situent donc dans la période 2003-2007.

Dans les analyses qui suivent un demandeur d'emploi est considéré comme récurrent, dès lors qu'il a eu plus d'une inscription à Pôle emploi sur la période considérée.

SOURCES

Le Fichier Historique Statistique des demandeurs d'emploi est extrait de la base opérationnelle de gestion des dossiers des demandeurs d'emploi. Il conserve les informations relatives aux demandes d'emploi successives d'un même demandeur sur une période de 10 ans. Ces informations concernent la date d'inscription, le motif d'inscription, la date d'annulation, le motif d'annulation, les caractéristiques de l'emploi recherché (durée, métier, etc.) ainsi que les caractéristiques sociodémographiques (sexe, âge, niveau de formation, etc.)

Les données utilisées pour la réalisation de cette étude sont issues du Super Fichier Historique Statistique (SFHS), à la date statistique du 31 décembre 2007.

Le SFHS est un fichier résultant d'un traitement spécifique appliqué une fois par an aux données du Fichier Historique des demandeurs d'emploi. Ce traitement permet de regrouper les inscriptions des demandeurs d'emploi ayant déménagé et changé de zone ASSEDIC. En effet, l'identifiant du demandeur étant attribué par zone ASSEDIC, en cas de déménagement inter zones, un nouvel identifiant lui est attribué dans les fichiers statistiques habituels, il est alors considéré comme « deux individus » distincts. Dans le SFHS le demandeur garde le même identifiant.

Ainsi dans le SFHS, le nombre de d'individus est inférieur à celui du Fichier Historique Statistique et les trajectoires sont « complètes ». Ce fichier permet d'analyser de façon plus fiable le phénomène des réinscriptions.

La principale limite de la source par rapport au phénomène de la récurrence est liée au fait que les informations ne portent que sur les périodes d'inscriptions à l'ANPE-Pôle emploi. Entre deux périodes d'inscription, la situation de la personne est inconnue : elle peut avoir travaillé, s'être provisoirement ou définitivement retiré du marché du travail, ou être restée au chômage sans pour autant être inscrite à Pôle emploi. Selon les cas évoqués ci-dessus, la signification de la réinscription sur les listes de Pôle emploi n'a en effet pas le même sens en termes d'analyse de trajectoires sur le marché du travail.

* Pôle emploi, Direction des études, des évaluations et des affaires internationales, danielle.greco@pole-emploi.fr, clemence.le-roy@pole-emploi.fr.

Aspects méthodologiques

Les résultats présentés ici s'appuient sur un certain nombre de conventions dont ils sont tributaires.

Le choix a été fait de travailler sur l'ensemble de la population qui s'est inscrite en 2004. Dans un premier temps, il avait été envisagé de ne travailler que sur les demandeurs qui n'avaient jamais eu d'inscriptions sur une période de 36 mois précédant la date d'inscription de 2004 mais la population ainsi définie sous-représentait fortement certaines catégories de demandeurs : les demandeurs âgés de 25 à 49 ans, les personnes avec des niveaux de formation inférieur au bac, les bénéficiaires du RMI, les demandeurs indemnisables.

La période d'observation sur le passé a été limitée à 12 mois.

Pour la régression logistique et la typologie, les demandeurs âgés de 55 ans et plus ont été retirés. En effet, leur sortie des listes est plus souvent liée à un retrait d'activité qu'à une reprise d'emploi, leur non-réinscription n'a pas le même sens que pour les autres demandeurs.

La typologie a été effectuée sur la base des seuls demandeurs *récurrents* soit 72 % de la cohorte d'origine (environ 2 900 000/4 000 000), soit que ces demandeurs aient eu une inscription antérieure, soit une inscription postérieure, soit les deux.

Ampleur et intensité de la récurrence

Parmi les quatre millions de personnes qui se sont inscrites à l'ANPE au cours de l'année 2004, la proportion de celles qui ont connu plus d'une inscription sur la période considérée (voir encadré méthodologique) est très importante. En effet, 42,7% d'entre elles l'avaient déjà été au cours des 12 mois précédents et sont donc déjà, au moment de leur inscription en 2004, des demandeurs « récurrents » selon les conventions retenues dans le cadre de cette étude. Trois ans après, la proportion de ceux qui ont connu plus d'une inscription atteint 72,3%.

En ce qui concerne l'intensité de la récurrence, mesurée par le nombre de réinscriptions, un demandeur sur deux a connu une ou deux réinscriptions (soit deux ou trois périodes de chômage) sur une période de quatre ans, tandis qu'un peu moins d'un quart a connu trois réinscriptions ou plus.

NB inscriptions	structure
DE sans réinscription	27,7%
DE ayant eu 1 réinscription	29,3%
DE ayant eu 2 réinscriptions	20,3%
DE ayant eu 3 réinscriptions	11,7%
DE ayant eu 4 réinscriptions	5,9%
DE ayant eu 5 réinscriptions ou +	5,1%
Total	100,0%

La durée d'inscription des récurrents est plus élevée que pour les non récurrents. En effet la durée cumulée moyenne des récurrents est de 19 mois contre 13 mois pour les non récurrents. En outre, plus la récurrence est intense, c'est-à-dire plus le nombre de réinscriptions est important, plus la durée cumulée de chômage est élevée.

La modélisation du risque de récurrence

Le risque de récurrence a été modélisé de façon à isoler l'effet de certaines caractéristiques individuelles des demandeurs (analyse toutes choses égales par ailleurs, modèle logit). Cette modélisation permet de calculer la probabilité d'être récurrent, c'est-à-dire de se réinscrire au moins une fois dans les trente-six mois qui suivent la première inscription, pour un demandeur d'emploi de référence et d'observer la variation de cette probabilité en modifiant chacune des caractéristiques étudiées une par une.

Les variables retenues pour la modélisation caractérisent le demandeur au moment de son inscription à Pôle emploi : son âge, sa nationalité, l'existence d'un handicap, sa région de résidence, son niveau de formation, l'obtention d'un diplôme, sa qualification professionnelle, le métier recherché et l'expérience dans ce métier, le motif d'inscription à l'ANPE, le nombre d'inscriptions sur une période de 12 mois précédents la première inscription, la catégorie de l'inscription, le statut vis-à-vis du RMI et la durée d'indemnité.

Tableau 1
MODÉLISATION DU RISQUE DE RÉCURRENCE

Variable	Odd Ratio ou rapport des "chances"	Degré de significativité	Probabilité	Variation de probabilité
Individu de référence		***	44,0%	
SEXE				
Homme	0,985	***	43,6%	-0,4
Femme	ref	ref	ref	ref
AGE				
moins de 25 ans	1,305	***	50,6%	6,6
25-34 ans	ref	ref	ref	ref
35-44 ans	0,896	***	41,3%	-2,7
45-54 ans	0,772	***	37,8%	-6,2
NATIONALITE				
Français	ref	ref	ref	ref
étranger union européenne	0,853	***	40,1%	-3,9
étranger hors union européenne	1,490	***	53,9%	9,9
HANDICAP				
oui	0,929	***	42,2%	-1,8
non	ref	ref	ref	ref
REGION				
Ile-de-France	0,864	***	40,4%	-3,6
hors Ile-de-France	ref	ref	ref	ref
NIVEAU DE FORMATION				
<CAP/BEP	1,041	***	45,0%	1,0
CAP/BEP	1,107	***	46,5%	2,5
BAC	ref	ref	ref	ref
BAC+2	0,897	***	41,4%	-2,7
>BAC+2	0,810	***	38,9%	-5,1
Non Renseigné	0,692	*	35,2%	-8,8
OBTENTION DU DIPLÔME				
Diplômé	ref	ref	ref	ref
Non Diplômé	1,153	***	47,5%	3,5
NIVEAU DE QUALIFICATION				
ouvriers non qualifiés	1,153	***	47,5%	3,5
ouvriers qualifiés	1,065	***	45,6%	1,6
employés non qualifiés	1,111	***	46,6%	2,6
employés qualifiés	ref	ref	ref	ref
agents de maîtrise et techniciens	0,939	***	42,5%	-1,5
cadres	0,879	***	40,9%	-3,1

Tableau 1 (suite)
MODÉLISATION DU RISQUE DE RÉCURRENCE

Variable	Odd Ratio ou rapport des "chances"	Degré de significativité	Probabilité	Variation de probabilité
Individu de référence		***	44,0%	
CATEGORIE				
catégorie 1	ref	ref	ref	ref
catégorie 2	0,767	***	37,6%	-6,4
catégorie 3	1,062	***	45,5%	1,5
DUREE D'INDEMNISABILITE				
non indemnisable	1,181	***	48,1%	4,1
court: de 4 à 15 mois	1,127	***	47,0%	3,0
moyen: de 21 à 30 mois	ref	ref	ref	ref
long: plus de 36 mois	0,800	***	38,6%	-5,4
RMI				
Bénéficiaire	1,247	***	49,5%	5,5
Non bénéficiaire	ref	ref	ref	ref
NOMBRE D'INSCRIPTIONS PASSES				
0 inscriptions	ref	ref	ref	ref
1 inscription	1,264	***	49,8%	5,8
2 inscriptions	1,581	***	55,4%	11,4
3 inscriptions et plus	2,356	***	64,9%	20,9
MOTIF D'INSCRIPTION				
licenciement	ref	ref	ref	ref
démission	1,042	***	45,0%	1,0
fin de contrat	1,101	***	46,4%	2,4
fin de mission d'interim	1,118	***	46,8%	2,8
1ère entrée marché du travail	1,073	***	45,8%	1,7
reprise d'activité	0,981	**	43,5%	-0,5
autres cas	1,072	***	45,7%	1,7
EXPERIENCE METIER RECHERCHE				
Pas d'expérience	1,144	***	47,3%	3,3
1 an d'expérience	1,032	***	44,8%	0,8
2 à 5 ans d'expérience	ref	ref	ref	ref
6 et plus années d'expérience	0,990	*	43,8%	-0,3
CODE ROME				
Pers de la restauration	1,276	***	50,1%	6,1
Prof de l'intervention sociale et culturelle	1,168	***	47,9%	3,8
Pers du second œuvre	1,117	***	46,7%	2,7
Pers de la production agricole	1,100	***	46,4%	2,4
Pers, de la construc méca/ travail des métaux	1,098	***	46,3%	2,3
Prof du spectacle	0,927	***	42,1%	-1,9
Cadres de la gestion commerciale	0,924	***	42,1%	-1,9
Cadres technico-commerciaux et de maint	0,899	***	41,4%	-2,6
Pers des services aux personnes	0,895	***	41,3%	-2,7
Prof de l'informatique	0,793	***	38,4%	-5,6
*** très significatif	** significativité moyenne	* peu ou pas significatif		

Remarque : il y a très peu de modalités non significatives ou peu significatives. En effet, ce modèle est traité sur une base exhaustive de plus de 3 600 600 individus ce qui rend toutes les populations bien représentées.

Individu de référence

Une femme âgée de 25 à 34 ans, française, non handicapée, résidant hors d'Île-de-France, de niveau bac avec un diplôme obtenu, une qualification d'employée qualifiée, recherchant un emploi en CDI et à temps plein (catégorie 1), étant indemnisable pendant une durée de 21 à 30 mois, n'étant pas bénéficiaire du RMI, inscrite à l'ANPE suite à un licenciement et n'ayant pas eu d'inscription aux cours des 12 mois précédents la première inscription, recherchant un emploi en tant que personnel des services administratifs et déclarant avoir de 2 à 5 ans d'expérience dans ce domaine professionnel.

Guide de lecture

Un demandeur de moins de 25 ans a **1,3 fois** plus de risque d'être récurrent qu'un demandeur ayant entre 25 et 34 ans. Sa probabilité d'être récurrent augmente de 7 points par rapport à un individu possédant les caractéristiques de l'individu de référence (voir plus haut).

Inversement, le fait d'avoir entre 45 et 54 ans fait baisser significativement le risque de récurrence. Un individu qui a entre 45 et 54 ans a 0,8 fois moins de chance d'être récurrent qu'un demandeur entre 25 et 34 ans et, toutes choses égales par ailleurs, la probabilité d'être récurrent est moins importante de 6 points pour les demandeurs ayant entre 45 et 54 ans que pour les 25-34 ans.

La récurrence s'autoalimente

Plus un demandeur a eu un nombre d'inscriptions élevé dans le passé, plus il risque d'avoir des réinscriptions par la suite. En effet, le nombre d'inscriptions passées est la variable qui contribue le plus à l'augmentation du risque de récurrence. Le fait d'avoir 3 inscriptions et plus multiplie par 2,4 le risque de récurrence.

Toutes choses égales par ailleurs, la probabilité d'être récurrent augmente de 21 points pour les demandeurs ayant eu 3 inscriptions et plus. Elle augmente de 6 points pour les demandeurs ayant eu seulement une inscription.

Les demandeurs de nationalité étrangère (hors Union européenne) sont plus exposés à la récurrence

Les demandeurs étrangers hors Union européenne sont plus récurrents que les demandeurs français qui sont eux même plus récurrents que les demandeurs étrangers issus de l'Union européenne. Ainsi un demandeur d'emploi a 1,5 fois plus de risque d'être récurrent s'il est de nationalité étrangère hors Union européenne que s'il est de nationalité française.

Les jeunes sont les plus récurrents

Être âgé de moins de 25 ans augmente le risque de récurrence. Plus l'âge du demandeur augmente, moins il est exposé à ce risque. On passe ainsi d'un rapport de chance à 1,3 pour les moins de 25 ans à un rapport de chance à 0,8 pour les 45-54 ans. Cela est peut être dû au fait que quand les 45-54 ans s'inscrivent ils restent plus longtemps sur la même inscription, notamment car ils sont plus indemnisés que les autres demandeurs.

Les demandeurs qui recherchent un métier « saisonnier » sont les plus récurrents

Les demandeurs qui déclarent chercher un travail dans le métier de la restauration ont un rapport de chance de 1,3 par rapport aux demandeurs désirant travailler en tant que personnel des services administratifs. C'est dans ce métier que les demandeurs d'emploi sont les plus récurrents ce qui peut s'expliquer par la saisonnalité de ce métier. De même, les demandeurs qui recherchent un métier en tant que professionnels de l'intervention sociale et culturelle ont 1,2 fois plus de risque d'être récurrents que les demandeurs qui désirent travailler en tant que personnel des services administratifs.

Les demandeurs qui cherchent un travail dans les métiers suivants sont relativement peu exposés à la récurrence : professionnels de l'informatique, personnels des services aux personnes et cadres (commerciaux)

Être bénéficiaire du RMI augmente le risque de récurrence

Toutes choses égales par ailleurs, la probabilité d'être récurrent est plus importante de 5,5 points pour les demandeurs bénéficiaires du RMI que pour les non bénéficiaires.

Plus la durée d'indemnisation est longue, plus le risque de récurrence diminue

Les demandeurs indemnisables sur une durée supérieure à 36 mois sont moins récurrents que les autres. Leur rapport de chance (0,8) est plus faible que pour les demandeurs non indemnisables ou indemnisables sur une durée courte. On peut supposer que les demandeurs indemnisables choisissent un emploi en adéquation avec leurs objectifs professionnels avant de l'accepter.

Plus le niveau de qualification est élevé moins les demandeurs sont récurrents

Les demandeurs d'emploi qui ont la qualification d'ouvriers non qualifiés ont 1,2 fois plus de risque d'être récurrents que les employés qualifiés. Les cadres sont moins récurrents, leur rapport de chance est plus faible : 0,9.

Plus le niveau de formation est élevé, moins les demandeurs sont récurrents

Toutes choses égales par ailleurs, la probabilité que les demandeurs de niveau de formation supérieur à bac+2 soient récurrents diminue de 5,1 points par rapport à ceux qui ont un niveau bac.

De même, les demandeurs diplômés sont moins récurrents que les demandeurs non diplômés.

Plus la durée d'expérience dans le métier recherché est importante, moins le demandeur est récurrent

En effet, les demandeurs qui déclarent être sans expérience dans le métier recherché sont légèrement plus récurrents que ceux qui déclarent 2 à 5 ans d'expérience. Néanmoins, cette variable n'est pas décisive pour la récurrence car les variations de la valeur du rapport des chances d'une tranche à l'autre est assez faible.

Les demandeurs qui s'inscrivent pour le motif de fin de mission d'intérim sont plus récurrents que ceux qui s'inscrivent pour le motif de licenciement

Par définition ces deux types de contrats sont à durée limitée et présentent plus de risques de périodes de chômage entre deux périodes d'emploi. Les demandeurs qui s'inscrivent pour le motif de « première » entrée sur le marché du travail sont peu récurrents.

Les demandeurs recherchant un CDI à temps partiel (catégorie 2) sont moins récurrents que ceux recherchant un CDI à temps plein (catégorie 1)

Ils ont 0,8 fois moins de risque d'être récurrent que les demandeurs cherchant un CDI à temps plein. La non récurrence de ces demandeurs peut s'expliquer soit par une insertion durable soit par l'enfermement dans le chômage de longue durée.

Le genre rentre peu en compte dans l'aggravation du risque de récurrence de même que le handicap du demandeur d'emploi.

Les demandeurs résidants en Île-de-France sont moins récurrents que les autres (-4,1 points).

Conclusion : la récurrence s'autoalimente

Plus un demandeur aura eu des inscriptions dans le passé, plus il en aura dans l'avenir. Le nombre d'inscriptions passées est en effet la variable qui contribue le plus à l'augmentation du risque de récurrence. Les demandeurs de nationalité étrangère hors Union européenne se situent également parmi les plus récurrents. Les autres variables qui contribuent à augmenter le risque de récurrence sont l'âge (-25 ans), le métier recherché (restauration et professionnels de l'intervention sociale et culturelle), le fait d'être bénéficiaires du RMI, l'indemnisation (non indemnisable) et la qualification professionnelle (ouvriers non qualifiés).

D'un autre côté, quelques variables ressortent de l'analyse comme diminuant le risque de récurrence. Les demandeurs les moins récurrents sont à la recherche d'un contrat à durée indéterminée à temps partiel (catégorie 2) et ont plus de 35 ans. Ils recherchent un métier dans le domaine de l'informatique ou des services aux personnes, leur durée d'indemnisation est longue (plus de 36 mois), ils ont un niveau de

qualification et de formation élevée (cadre et supérieur à bac+2). Ce sont des étrangers de l'union européenne résidants en Île-de-France.

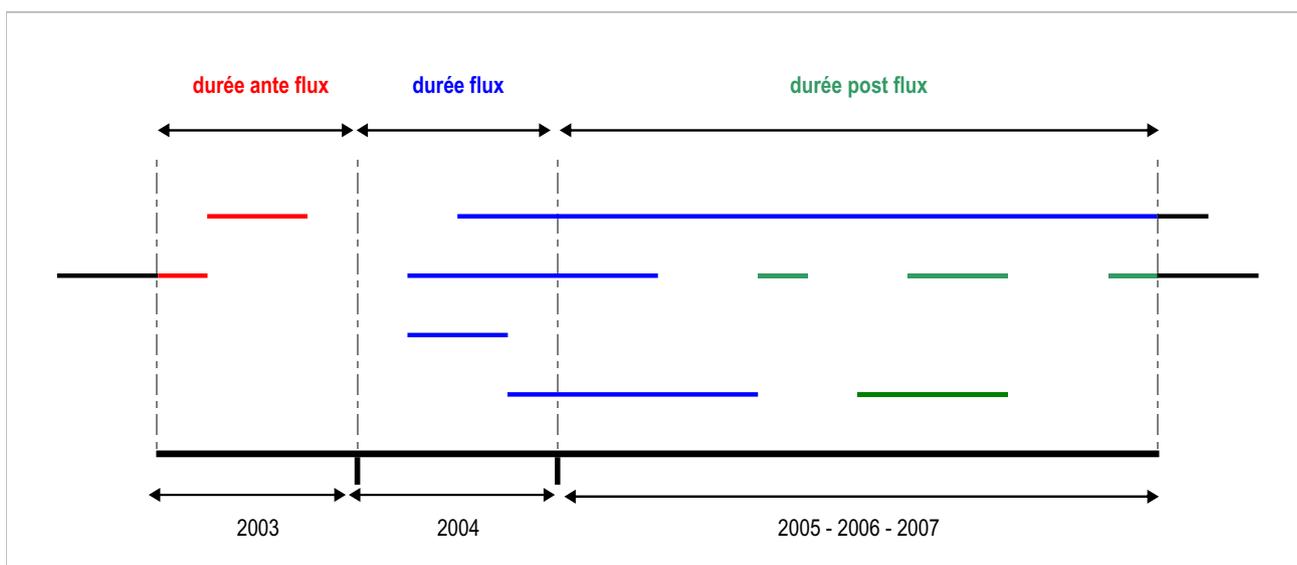
Les différentes formes de récurrence

L'importance quantitative du phénomène de la récurrence (mesurée au travers du nombre de réinscriptions sur les listes de l'ANPE) nous a conduit à chercher à différencier des formes spécifiques de récurrence et à caractériser les individus associés à ces formes distinctes.

Les données disponibles dans le « Fichier historique » des demandeurs d'emploi qui ont été choisies pour caractériser la récurrence sont :

- la fréquence des inscriptions, qui permet de décrire **son intensité**,
 - nombre d'inscriptions ante flux : nombre d'inscriptions sur les 12 mois avant l'inscription de 2004.
 - nombre d'inscriptions post flux : nombre d'inscriptions sur les 36 mois glissants après l'inscription de 2004

- la durée des inscriptions, **qui permet de décrire le temps passé au chômage**,
 - durée ante flux : durée cumulée des inscriptions sur les 12 mois glissants avant l'inscription de 2004
 - durée flux : durée de l'inscription de 2004
 - durée post flux : durée cumulée des inscriptions depuis la première inscription survenue après celle de 2004 sur les 36 mois glissants après l'inscription de 2004.

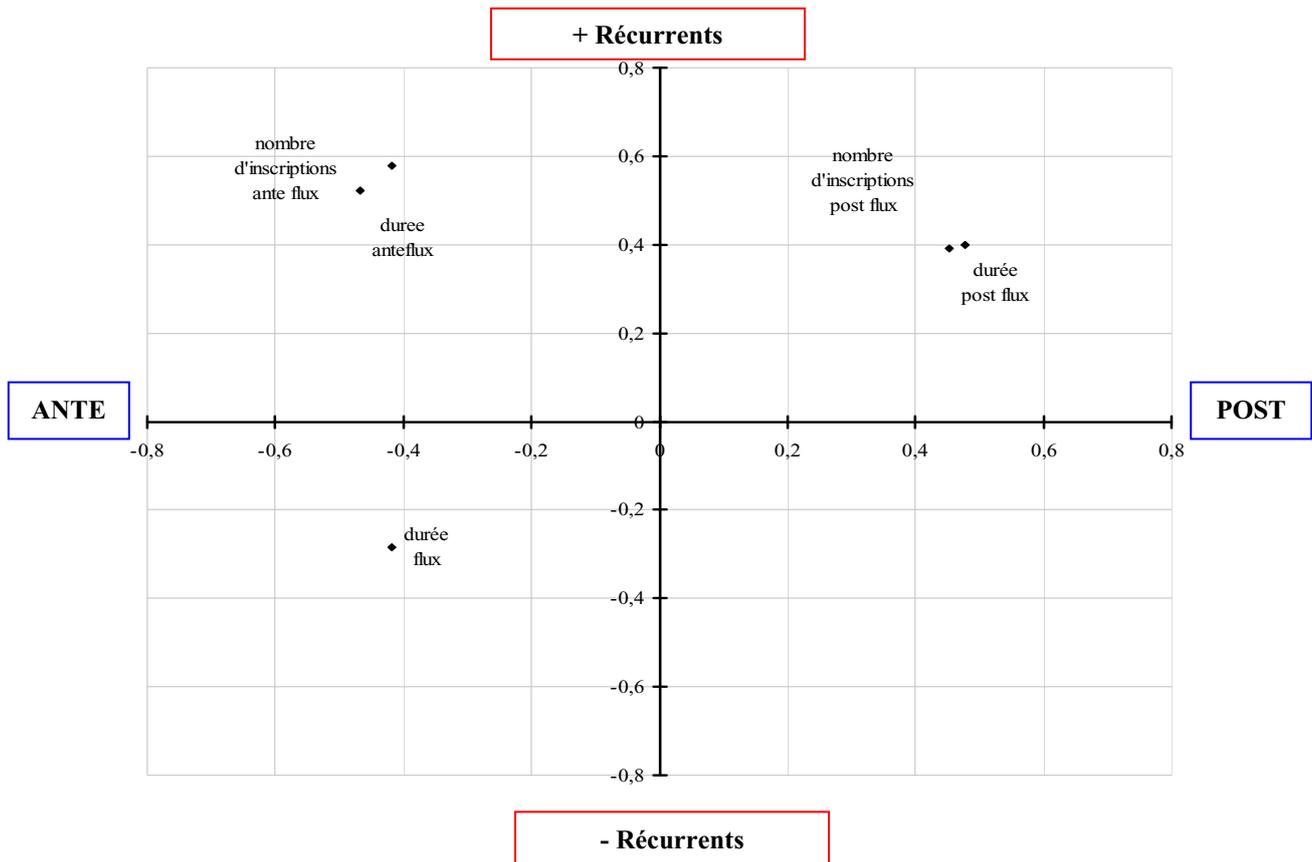


Les résultats de l'analyse en composantes principales (ACP)

L'objectif de l'ACP est de décrire les ressemblances et les oppositions entre individus. Le travail à partir de variables centrées réduites a permis de donner la même importance à toutes les variables.

On a sélectionné les 2 premiers axes qui représentent 67 % de l'inertie totale.

Projection des variables actives sur les axes 1 et 2



Les variables qui contribuent le plus à l'axe 1 et qui de plus ont la meilleure qualité de représentation sont **la durée ante-flux** pour le côté positif et **le nombre d'inscriptions post-flux** sur le côté négatif.

Les variables qui contribuent le plus à l'axe 2 et qui de plus ont la meilleure qualité de représentation sont **la durée et le nombre d'inscription ante-flux et post-flux** sur le côté positif.

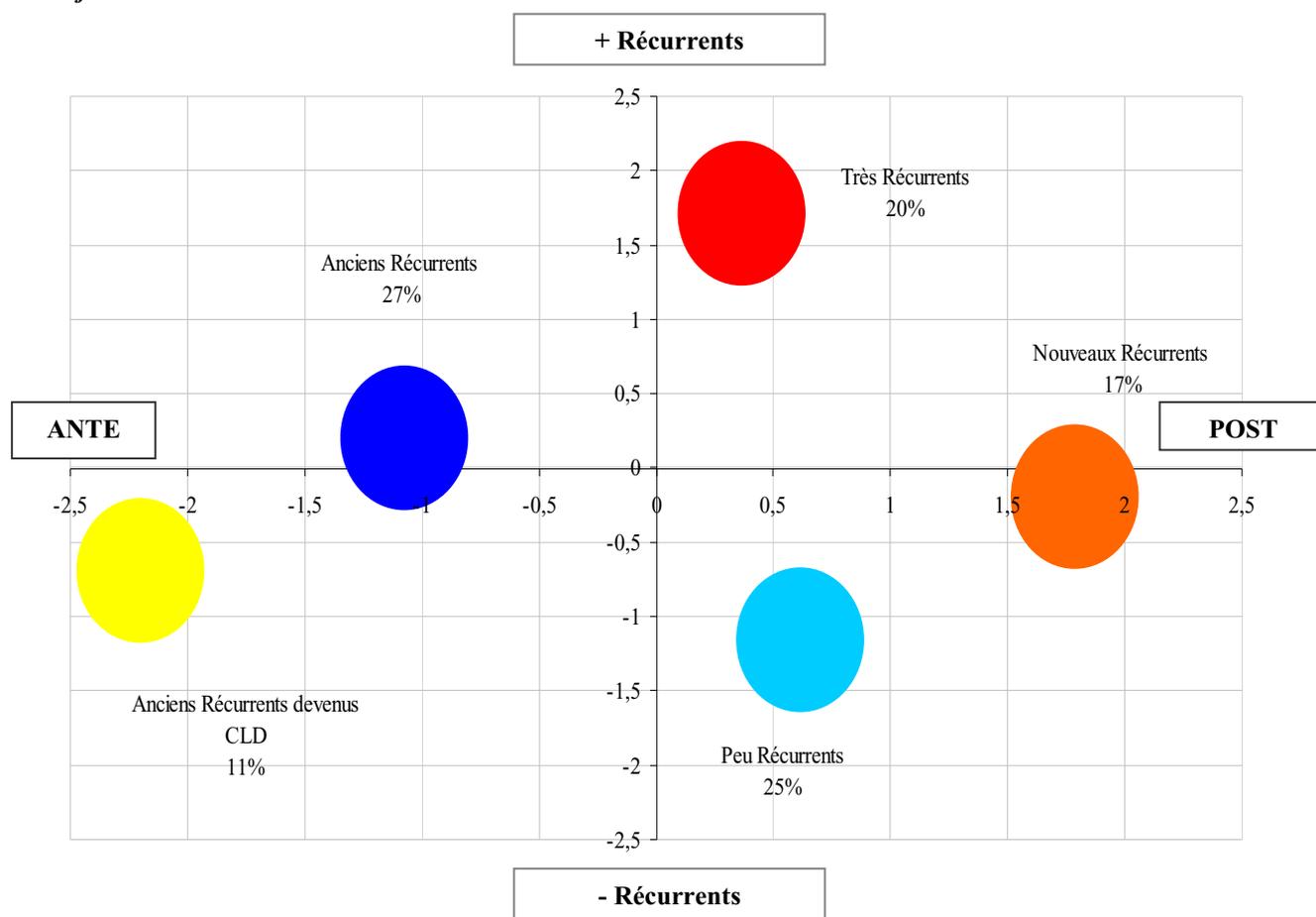
On peut ainsi définir l'axe 1 comme un axe temporel et l'axe 2 comme un axe d'intensité de la récurrence.

Les résultats de la classification

L'objectif de la classification est de répartir un ensemble d'individus en classes homogènes caractérisées à la fois par les ressemblances à l'intérieur des classes et les dissemblances entre les classes. Une partition en cinq classes a été retenue.

Les caractéristiques sociodémographiques des individus telles que l'âge, le sexe, le niveau de formation, etc., ont ensuite été projetées dans les classes pour connaître leur répartition dans la classe.

Projection des classes sur les axes issus de l'ACP



▣ Les « peu récurrents » : 25 % de la population

Les demandeurs de cette **classe** ont peu de réinscriptions que ce soit dans les douze mois précédant l'inscription de référence ou au cours des 36 mois suivants : leur nombre moyen d'inscription est de 2,4 contre 3,2 pour l'ensemble des récurrents. Par ailleurs ils restent inscrits sur des durées courtes. Leur durée cumulée moyenne d'inscription est d'un peu plus de 12 mois contre 19 mois pour l'ensemble.

Une surreprésentation des jeunes et des demandeurs ayant des niveaux de formation et de qualification élevés.

La proportion de jeunes de moins de 25 ans s'élève à 36 % contre 26,5 % pour l'ensemble. Les demandeurs avec des niveaux de formation supérieurs ou égaux à bac+2 sont également surreprésentés (22,8 % contre 19,6 %) dans cette classe. Les qualifications d'agents de maîtrise, de techniciens ou de cadres sont surreprésentées (respectivement 8,7 % contre 7,6 % et 5,8 % contre 4,8 %).

Les inscriptions faisant suite à une première entrée sur le marché du travail sont surreprésentées (15,8 % contre 8 %), de même que celles faisant suite à des licenciements (21,1 % contre 15,5 %) ou des démissions (8 % contre 5,4 %).

Tableau 2
« PEU RÉCURRENTS » : MODALITÉS DES VARIABLES LES PLUS SURREPRÉSENTÉES

		% dans la classe	% dans la population totale	différentiel	écart relatif
Âge	moins de 25 ans	36 %	26,5 %	9,5	35,8 %
Niveau de formation	supérieur ou égal à bac + 2	22,8 %	19,6 %	3,2	16,3 %
Obtention du diplôme	oui	52,3 %	51,3 %	1	1,9 %
Qualification	agents de maîtrise, techniciens, cadres	14,5 %	12,4 %	2,1	16,9 %
Motif d'inscription	1ère entrée sur le marché du travail	15,8 %	8 %	7,8	97,5 %
	licenciements	21,1 %	15,5 %	5,6	36,1 %
	démissions	8 %	5,4 %	2,6	48,1 %
Indemnité	non indemnités	52,3 %	47,0 %	5,3	11,3 %
Métier recherché	cadres administratifs et professionnels de l'information et de la communication	4,9 %	4,4 %	0,5	11,4 %
Catégorie	CDI à temps plein	84,4 %	83,5 %	0,9	1,1 %

□ Les « anciens récurrents devenus chômeurs de longue durée » : 11 % de la population

Ce sont des demandeurs qui ont été récurrents dans le passé (1 inscription en moyenne contre 0,7 pour l'ensemble) et pour lesquels l'inscription de référence a une durée longue : 27 mois en moyenne contre 8 mois pour l'ensemble. Le nombre moyen total d'inscriptions est de 2,4 contre 3,2 pour l'ensemble et la durée cumulée moyenne d'inscription est d'environ 35 mois contre 19 mois pour l'ensemble.

Ceux qui sont indemnités sur des durées longues (plus de 21 mois) sont surreprésentés

Plus de la moitié des demandeurs de cette classe sont des femmes (55,6 % contre 50,3 %).

De même, plus de la moitié d'entre eux ont plus de 35 ans : 41,1 % ont entre 35 et 44 ans contre 28,8 % dans l'ensemble et 10,4 % ont entre 45 et 54 ans contre 5,3 %.

Les demandeurs de cette classe sont en majorité indemnités au titre du RAC (68,1 % contre 52,9 %) et les durées longues sont surreprésentées : 41,4 % d'entre eux sont indemnités sur plus de 21 mois contre 30,2 % pour l'ensemble.

Les demandeurs de cette classe recherchent davantage que les autres des métiers en tant que personnels des services aux personnes et à la collectivité (17,2 % contre 14,2 %) et personnels des services administratifs et commerciaux (15,0 % contre 12,3 %).

De même les recherches d'emploi à temps partiel sont plus fréquentes (11,8 % contre 8,4 %), ce qui peut s'expliquer par la forte proportion de femmes.

Tableau 3
**« ANCIENS RÉCURRENTS DEVENUS CHÔMEURS DE LONGUE DURÉE »,
 MODALITÉS DES VARIABLES LES PLUS SURREPRÉSENTÉES**

		% dans la classe	% dans la population totale	différentiel	écart relatif
Sexe	femme	55,6 %	50,3 %	5,3	10,5 %
Âge	supérieur ou égal à 35 ans	51,5 %	34,1 %	17,4	51 %
Niveau de formation	inférieur ou égal à CAP/BEP	60,6 %	56,2 %	4,4	7,8 %
	Sup bac + 2	9,8 %	8,7 %	1,1	12,6 %
Obtention du diplôme	Oui	54,8 %	51,3 %	3,5	6,8 %
Qualification	employé qualifié	55,9 %	48,5 %	7,4	15,3 %
	agents de maîtrise, techniciens ou cadres	14,2 %	12,4 %	1,8	14,5 %
Motif d'inscription	licenciement	17,7 %	15,5 %	2,2	14,2 %
	autres cas	33,7 %	27,9 %	5,8	20,8 %
Indemnisation	RAC	68,4 %	52,9 %	15,5	29,3 %
Durée d'indemnisation	plus de 21 mois	41,4 %	30,2 %	11,2	37,1 %
RMI	bénéficiaires	10,9 %	9,5 %	1,4	14,7 %
Métier recherché	personnels des services aux personnes et à la collectivité	17,2 %	14,2 %	3	21,1 %
	personnels des services administratifs et commerciaux	15 %	12,3 %	2,7	22 %
Catégorie	CDI à temps partiel	11,8 %	8,4 %	3,4	40,5 %

□ Les « anciens récurrents » : 27 % de la population

Les demandeurs de cette classe ont été récurrents dans le passé

Cette classe est caractérisée par le fait que 82 % des demandeurs ont eu une inscription dans la période qui précède l'inscription de référence contre 50 % en moyenne. Leur nombre moyen d'inscriptions est de 2,8 contre 3,2 pour l'ensemble et la durée cumulée moyenne d'inscription est d'environ 13 mois contre 19 mois pour l'ensemble.

Les demandeurs de cette classe, probablement en conséquence de leurs allers-retours entre le chômage et des emplois de courte durée (intérim et contrats à durée déterminées notamment) ne bénéficient pas de droits importants à l'indemnisation. Ils ont néanmoins un nombre d'inscriptions très faible sur la période des trois ans après l'inscription de référence. Peut-on pour autant considérer ces anciens chômeurs comme réinsérés ? Ou sont-ils tout simplement sortis des listes de l'ANPE ?

La classe des anciens récurrents comprend une proportion importante de demandeurs âgés de 25 à 35 ans (43,8 % contre 39,3 %).

Les inscriptions suite à une fin de contrat ou une fin de mission d'intérim sont surreprésentées (43,8 % contre 39,1 %), de même que les inscriptions pour « autres cas » (33,2 % contre 27,9 %).

Les demandeurs de la classe des « anciens récurrents » indemnisables au titre du RAC sont surreprésentés (57,8 % contre 52,9 %). Environ un tiers d'entre eux sont indemnisables sur une durée courte, de 4 à 15 mois, (31,3 % contre 22,9 %). Les demandeurs bénéficiaires du RMI sont un peu plus nombreux (10,9 % contre 9,5 %).

Tableau 4

« ANCIENS RÉCURRENTS » : MODALITÉS DES VARIABLES LES PLUS SURREPRÉSENTÉES

		% dans la classe	% dans la population totale	différentiel	écart relatif
Âge	25 à 35 ans	43,8%	39,3%	4,5	11,5%
Niveau de formation	supérieur ou égal à CAP/BEP	79,2%	74,3%	4,9	6,6%
Obtention du diplôme	oui	55,7%	51,3%	4,4	8,6%
Qualification	ouvriers qualifiés	12,7%	12,1%	0,6	5,0%
	employés qualifiés	38,6%	36,1%	2,5	6,9%
	agents de maîtrise, techniciens, cadres	14,5%	12,4%	2,1	16,9%
Motif d'inscription	fin de contrat ou une fin de mission d'intérim	43,8%	39,1%	4,7	12,0%
	autres cas	33,2%	27,9%	5,3	19,0
Indemnisation	RAC	57,8%	52,9%	4,9	9,3%
Durée d'indemnisation	durée courte (de 4 à 15 mois)	31,3%	22,9%	8,4	36,7%
RMI	bénéficiaires	10,9%	9,5%	1,4	14,7%

☐ Les « nouveaux récurrents » : 17 % de la population

Les demandeurs de cette classe sont récurrents après l'inscription de référence

Ils comptabilisent peu d'inscriptions sur la période avant l'inscription de référence mais beaucoup sur la période des trois ans après (2,5 contre 1,5 pour l'ensemble). 44,5 % des demandeurs de cette classe ont 3 réinscriptions et plus. Leur nombre moyen d'inscriptions est supérieur à l'ensemble (3,5 contre 3,2) et leur durée cumulée moyenne d'inscription est d'environ 21 mois contre 19 mois pour l'ensemble.

Les demandeurs de moins de 25 ans sont surreprésentés (34,8 % contre 26,5 %).

De même ceux qui s'inscrivent pour le motif de première entrée sur le marché du travail sont surreprésentés (16,4 % contre 8 %), ainsi que ceux qui s'inscrivent après un licenciement (20,8 % contre 15,5 %) ou une démission (8,2 % contre 5,4 %).

Un peu plus de la moitié des demandeurs de cette classe sont non indemnisables (54,4 % contre 47 %).

Tableau 5

« NOUVEAUX RÉCURRENTS » : MODALITÉS DES VARIABLES LES PLUS SURREPRÉSENTÉES

		% dans la classe	% dans la population totale	différentiel	écart relatif
Âge	moins de 25 ans	34,8 %	26,5 %	8,3	31,3 %
Motif d'inscription	1ère entrée sur le marché du travail	16,4 %	8,0 %	8,4	105,0 %
	Licenciements	20,8 %	15,5 %	5,3	34,2 %
	Démissions	8,2 %	5,4 %	2,8	51,9 %
Indemnisation	non indemnisables	54,4 %	47,0 %	7,4	15,7 %

☐ Les « très récurrents » : 20 % de la population

Les demandeurs de cette classe sont très récurrents

Ils comptabilisent beaucoup d'inscriptions, que ce soit dans la période antérieure ou celle postérieure à l'inscription de 2004. Leur nombre moyen d'inscriptions est de 5,0 contre 3,2 pour l'ensemble et leur durée cumulée moyenne d'inscription est d'environ 26 mois contre 19 mois.

Les demandeurs ayant une qualification d'ouvriers (qualifiés ou non) et les bénéficiaires du RMI sont surreprésentés

Dans cette classe les demandeurs ayant des niveaux de formation et de qualification peu élevés sont surreprésentés : plus d'un quart d'entre eux possède un niveau de formation inférieur au CAP/BEP tandis que plus d'un demandeur sur deux n'a pas de diplôme. De même c'est dans cette classe que la proportion d'ouvriers est la plus importante.

Les demandeurs de la classe des « très récurrents » qui sont indemnisables entre 4 et 15 mois sont surreprésentés (29,9 % contre 22,9 %), de même que ceux qui sont non indemnisables (49,2 % contre 47 %).

C'est dans cette classe que l'on observe la plus forte proportion de demandeurs bénéficiaires du RMI (15,5 % contre 9,5 %).

Les demandeurs qui recherchent des métiers dans l'industrie hôtelière sont sur représentés (8 % contre 6,2 %), de même que ceux qui cherchent un emploi en tant que personnels du BTP et de l'extraction (7,7 % contre 6,5 %), en tant que personnel du transport et de la logistique (11,6 % contre 9,3 %) ou en tant que personnel de la mécanique, de l'électricité et de l'électronique (7,8 % contre 6,4 %).

Par ailleurs, les demandeurs qui recherchent un contrat à durée déterminée, temporaire ou saisonnier, sont surreprésentés dans cette classe (9,4 % contre 8 %).

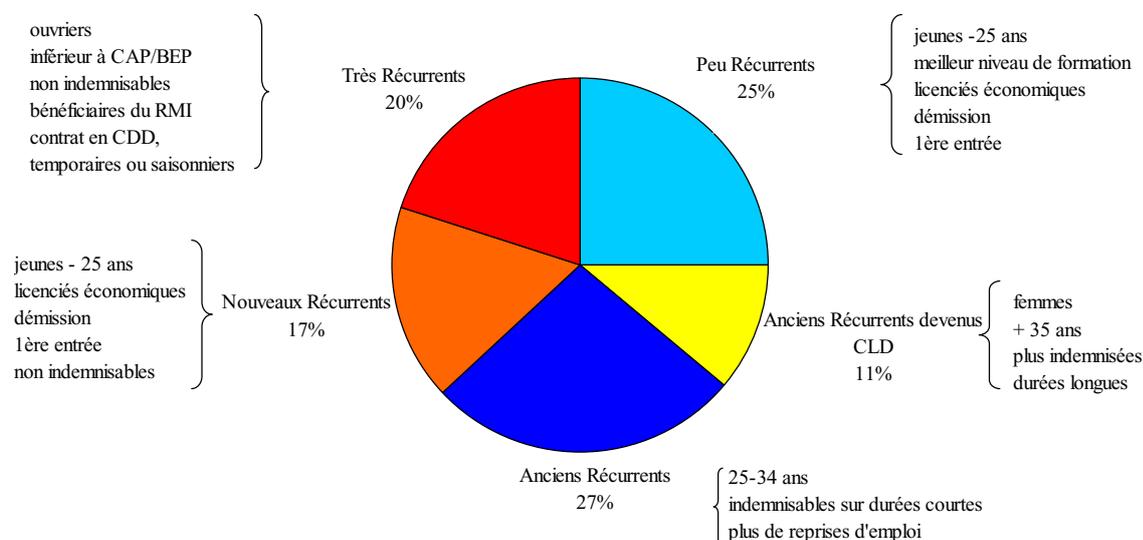
Tableau 6

« TRÈS RÉCURRENTS » : MODALITÉS DES VARIABLES LES PLUS SURREPRÉSENTÉES

		% dans la classe	% dans la population totale	différentiel	écart relatif
Sexe	Homme	51,8 %	45,8 %	6	13,1 %
Âge	supérieur ou égal à 25 ans	77,3 %	73,5 %	3,8	5,2 %
Niveau de formation	inférieur ou égal à CAP/BEP	67,1 %	56,2 %	10,9	19,4 %
Obtention du diplôme	Non	52 %	43,4 %	8,6	19,8 %
Qualification	ouvriers (qualifiés ou pas)	30 %	23,8 %	6,2	26,1 %
	employés non qualifiés	25 %	22 %	3	13,6 %
Motif d'inscription	fin de contrat ou une fin de mission d'intérim	44,3 %	39,1 %	5,2	13,3 %
	autres cas	38 %	27,9 %	10,1	36,2 %
Durée d'indemnisation	durée courte (de 4 à 15 mois)	29,9 %	22,9 %	7	30,6 %
	non indemnisation	49,2 %	47 %	2,2	4,7 %
RMI	Bénéficiaires	15,5 %	9,5 %	6	63,2 %
Métier recherché	personnel de l'industrie hôtelière	8 %	6,2 %	1,8	29 %
	Personnel du B.T.P. et de l'extraction	7,7 %	6,5 %	1,2	18,5 %
	Personnel du transport et de la logistique	11,6 %	9,3 %	2,32	25 %
	Personnel de la mécanique, de l'électricité et de l'électronique	7,8 %	6,4 %	1,4	21,9 %
Catégorie	CDD ou temporaires ou saisonniers	9,4 %	8 %	1,4	17,5 %

Les résultats de la classification montrent au final peu de différenciation en termes de caractéristiques socioprofessionnelles observables des individus.

Poids des différentes classes de récurrents



Conclusion

Le phénomène de la réinscription sur les listes de pôle emploi est un phénomène massif (plus de 70 % d'une cohorte). Les personnes qui se réinscrivent ont des durées d'inscriptions plus longues que les autres.

La probabilité de se réinscrire est d'autant plus forte que l'on a déjà été réinscrit. Le fait d'être de nationalité étrangère (hors UE), d'être jeune, de rechercher d'emploi dans certains secteurs d'activité, et de ne pas être indemnisé ou d'être ouvrier qualifié augmente la probabilité de réinscription.

La répartition des demandeurs d'emploi récurrents selon différentes classes de récurrence ne permet pas de différencier fortement les individus sur la base de leurs caractéristiques observables.

Une des difficultés de l'analyse du phénomène de la récurrence à partir des données de Pôle emploi réside dans le flou qui entoure le motif de sortie des listes. En effet la « réinscription » sur les listes de Pôle emploi traduit des situations très différentes : des personnes qui se réinscrivent suite à une période d'emploi mais aussi des personnes qui n'ont pas actualisé leur demande, des personnes qui ont suivi une formation sans enchaîner sur un emploi, des personnes qui ont interrompu provisoirement leur recherche pour des raisons de santé ou de maternité, etc. Le motif de sortie tel qu'il est enregistré dans les fichiers ne suffit pas à distinguer ces différentes situations puisque qu'environ quatre sorties sur dix résultent d'un défaut d'information (le demandeur n'a pas actualisé sa demande).

Pour aller plus loin dans l'analyse de la récurrence, il conviendrait peut-être de travailler sur des populations plus restreintes, par exemple celles dont on sait de façon quasi certaine que la sortie correspond à une reprise d'emploi mais cela ne concerne en moyenne que moins de 25 % d'un flux de sortie. On pourrait également travailler sur les seules personnes indemnisées pour lesquelles on pourrait supposer qu'une sortie dont le motif est non connu est en fait une reprise d'emploi.

Les sept premières années de vie active d'une cohorte de sortants du système éducatif : tous les chemins mènent-ils à la norme d'emploi ?

*Nathalie Moncel, Virginie Mora**

La définition de l'insertion professionnelle des jeunes fait traditionnellement référence à un processus qui conduit les individus du système éducatif à une position stabilisée au sein du système d'emploi (Vernière 1997). Cependant, des travaux empiriques plus récents ont mis en évidence l'existence de cheminements spécifiques où la participation à l'emploi est durable et continue mais inscrite sur des statuts précaires (« stabilisations paradoxales ») ou bien se déroule longtemps selon des mobilités récurrentes entre emploi et non-emploi (Eckert et Mora 2006). Ces cheminements atypiques concernent un quart des nouveaux venus sur le marché du travail, jeunes débutants qui expérimentent des trajectoires porteuses de transformation de la norme d'emploi propre au marché interne à la française (Lefresne 2003) et participant à la construction de la figure du salarié de la précarité (Paugam 2000).

L'analyse proposée ici cherche à enrichir l'approche du processus d'insertion professionnelle des jeunes en articulant plusieurs dimensions descriptives des situations d'emploi vécues par les débutants au cours de leur cheminement sur le marché du travail. Elle utilise les observations de l'enquête « Génération 98 » du Céreq qui fournit des données longitudinales sur les sept premières années de vie active des débutants arrivés sur le marché du travail en 1998, quel que soit leur niveau de diplôme. À partir des informations portant sur le contrat de travail, le temps de travail et le niveau de salaire des situations d'emploi qui composent les trajectoires, l'objectif est d'évaluer les parcours des débutants par rapport à l'accès à une norme d'emploi définie comme l'emploi sur contrat à durée indéterminée, avec un temps de travail choisi et un niveau de rémunération correct au sein de la distribution des salaires à catégorie professionnelle donnée.

Tous les chemins suivis par les débutants mènent-ils à cette norme ? Quels sont ceux qui en rapprochent ou au contraire en éloignent durablement ? Comment sont-ils inscrits au sein du système d'emploi ? Peut-on identifier des empreintes typiques de ces cheminements, et pour quels débutants ?

Une première section présente la démarche d'analyse, c'est-à-dire le choix et le croisement des critères descriptifs des emplois pour caractériser, mois par mois, les trajectoires des débutants au fil de leurs sept premières années de vie active. La deuxième section explicite la méthodologie retenue et présente les résultats d'une classification des trajectoires d'emploi ainsi codées, les traits distinctifs des classes identifiées et enfin, les caractéristiques sociodémographiques des débutants et des emplois selon les classes.

Ce travail étant encore dans une phase exploratoire, des pistes pour la poursuite de l'analyse et l'interprétation des résultats sont livrées en conclusion.

* Chargées d'étude au Céreq, 10, place de la Joliette, BP 21321, 13 567 Marseille cedex 02, moncel@cereq.fr, mora@cereq.fr.

1. Une analyse de l'accès à la norme d'emploi pour les sortants de l'école de 1998

Inscrit dans le prolongement des travaux sur les conditions d'accès à l'emploi des jeunes dans un contexte de développement de formes particulières d'emploi, ce travail a pour objectif de mettre en évidence des trajectoires marquées par des formes d'emploi plus ou moins précaires et génératrices de différenciations internes au processus d'insertion pour une génération de sortants. Hypothèse est faite que ces différenciations renvoient à des phénomènes de segmentation du marché du travail en lien avec des modes de mobilisation et d'usage de la main-d'œuvre.

L'analyse des trajectoires individuelles d'insertion à partir de données longitudinales a mis en lumière la diversité des modes de stabilisation en emploi en début de vie active notamment selon la durée de participation à l'emploi, la nature des statuts d'emploi et l'intensité des mobilités (Lopez 2004). Ce travail propose d'enrichir ce type d'approche en articulant trois critères pour caractériser la qualité des emplois des débutants en début de vie active : le statut d'emploi, le temps de travail et le niveau de salaire. Ces trois dimensions définissent une norme de l'emploi « standard » progressivement construite dans la société salariale et sujette à une érosion sensible depuis le milieu des années 70 et dont les marques sont regroupées sous le vocable de précarisation (Castel 1995).

Notre étude utilise les données longitudinales contenues dans l'enquête « Génération 98 » du Céreq (voir encadré 1) pour évaluer l'impact de ce processus de précarisation de l'emploi sur les trajectoires d'insertion à partir d'une caractérisation des situations d'emploi vécues par les jeunes.

Encadré 1

L'ENQUÊTE « GÉNÉRATION 98 » À 7 ANS

L'enquête « Génération 98 » réalisée en 2005 a permis de réinterroger un échantillon d'individus parmi ceux qui, sortis du système de formation initiale en 1998, avaient été interrogés une première fois en 2001 et une deuxième fois en 2003. Les principaux résultats de cette enquête ont été présentés dans l'ouvrage *Quand la carrière commence* qui explicite également la constitution du Panel Génération 1998 (Cereq 2007).

Les données recueillies fournissent entre autres un calendrier mensuel détaillé des diverses situations d'emploi et de non-emploi des individus au cours des sept premières années de leur vie active. La présente analyse utilise les variables descriptives des situations d'emploi en termes de statut d'emploi, de temps de travail, de profession, de secteur d'activité et de niveau de salaire.

Le statut d'emploi est défini en référence à la distinction traditionnelle entre emploi à durée indéterminée (EDI) et emploi à durée déterminée (EDD). En France, la norme correspond à l'emploi à durée indéterminée, comme cela est souligné dans l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 qui réaffirme dans son article 1 que le CDI demeure la forme normale et générale du contrat de travail, le CDD et le contrat temporaire (intérim) constituant des formes occasionnelles.

En ce qui concerne le temps de travail, le critère retenu ici pour la « norme d'emploi » est la distinction entre temps de travail choisi et temps de travail subi avec l'hypothèse que la qualité des emplois du point de vue de ceux qui les occupent correspond au fait que leur temps de travail est concordant avec leur disponibilité pour travailler. Le travail à temps partiel est fréquent pour les jeunes (20 % des premiers emplois) et majoritairement subi. Mesuré notamment dans les enquêtes « Emploi » de l'INSEE, le temps partiel subi est une des composantes de la catégorie du sous-emploi et qui regroupe des formes de travail précaires (Paugam 2000).

La troisième dimension, celle du salaire, est considérée à l'aune de la distribution des salaires qui prévaut au sein des diverses catégories socioprofessionnelles dans l'ensemble de la population active occupée. L'idée est ici de prendre en compte comme indicateur d'intégration à la norme salariale le fait d'avoir une

rémunération supérieure au premier quartile des salaires à catégorie professionnelle donnée. Par commodité de formulation, on parlera dans la suite de l'analyse de salaires « faibles » (inférieurs à Q1 de l'ensemble des actifs occupés à CS donnée) vs salaires « corrects » (supérieurs à Q1 à CS donnée).

L'encadré 2 présente le détail des modalités de définition et de délimitation des différentes dimensions dont le croisement conduit à distinguer 6 situations d'emploi. Toutefois, et dans la perspective d'une analyse longitudinale des parcours, les situations d'emploi à temps subi ont été regroupées sans distinction de statut et de niveau de rémunération de façon à constituer une catégorie significative au cours des sept années observées.

À ces situations vis-à-vis de l'emploi on adjoint la situation 'Z' qui regroupe inactivité, formation et chômage. Cette catégorie rassemble des situations par ailleurs hétérogènes quant au rapport à l'activité ; toutefois, ce choix est justifié par le fait que l'analyse vise d'abord à mesurer la qualité des emplois détenus par les débutants au cours de leur parcours.

Tableau 1
LES CINQ SITUATIONS D'EMPLOI

	Salaire correct (> Q1)	Salaire faible (< Q1)
EDI temps choisi	A	B
EDD temps choisi	C	D
Temps subi	E	

Les différentes situations d'emploi nous renseignent sur un certain degré d'accès à la norme d'emploi au cours du processus d'insertion professionnelle et des débuts de carrière.

La situation d'emploi A est celle qui renvoie à la situation d'emploi standard, elle sera prise comme référence d'un accès à la norme d'emploi au sens où elle assure l'accès au contrat de travail typique, à un temps de travail choisi et avec un salaire inscrit dans le cœur de la distribution des salaires en étant supérieur au premier quartile. Les autres situations diffèrent de cette norme sur une ou plusieurs dimensions.

Ainsi, la situation d'emploi B est-elle remarquable par le fait que le niveau de salaire est bas au regard des conditions de rémunération offertes à catégorie socioprofessionnelle identique. L'accès à la norme est ici incomplet au sens où l'emploi obtenu ne donne pas lieu à une rémunération qui, pour la partie de la population plus anciennement inscrite sur le marché du travail et dans cette catégorie sociale, apparaîtrait comme « normale ».

Pour la situation d'emploi C, l'éloignement à la norme est lié au type de contrat de travail à durée déterminée, alors que le temps de travail et le niveau de salaire s'inscrivent dans la norme. Cette situation peut-être qualifiée de « transitoire » en référence au fait que l'EDD constitue bien une norme d'emploi pour les débutants en début de vie active avant qu'une partie d'entre eux n'accèdent à l'emploi stable. Pour autant, les situations d'emploi à durée déterminée sont une des dimensions de la précarité d'emploi si elles viennent à perdurer au cours du parcours.

La situation d'emploi D identifie des emplois avec un statut à durée déterminée et un salaire faible, l'accès à l'emploi se fait aux marges du marché du travail sur des emplois dit « secondaires ». C'est également le cas avec la situation d'emploi E qui désigne une situation de sous-emploi au sens où les individus ont un temps de travail moins important que celui pour lequel ils étaient disponibles.

Encadré 2

LES DONNÉES UTILISÉES POUR CARACTÉRISER LES SITUATIONS D'EMPLOI

La caractérisation des situations d'emploi décrites dans l'enquête « Génération » repose sur l'utilisation des variables suivantes :

➤ Le statut d'emploi

- Emploi à durée indéterminée (EDI) : les contrats à durée indéterminée, les emplois sous statut de fonctionnaire, les statuts d'indépendants
- Emploi à durée déterminée (EDD) : les contrats à durée déterminée, l'intérim, les stages, les emplois saisonniers, les emplois aidés, les contrats de l'alternance

➤ Le temps de travail

- Temps de travail choisi : emploi pour un travail à temps plein ou à temps partiel
- Temps de travail subi : souhait de travailler à temps plein lors d'une embauche à temps partiel (contrôle des changements de temps de travail en cours d'emploi)

➤ Le niveau de salaire

De façon à établir une norme de salaire à laquelle comparer les situations d'emploi des débutants sur le marché du travail entre 1998 et 2005, on a retenu la valeur moyenne des premiers quartiles de salaire calculés à partir des données de l'enquête « Emploi » pour les actifs occupés à temps plein, entre 1998 et 2005 et répartis au sein de catégories socioprofessionnelles en 5 postes (cadres, professions intermédiaires, employés, ouvriers qualifiés, ouvriers non qualifiés). De 1998 à 2003, la population de référence est celle des 25-49 ans, pour 2003 à 2005, il s'agit des 30-49 ans.

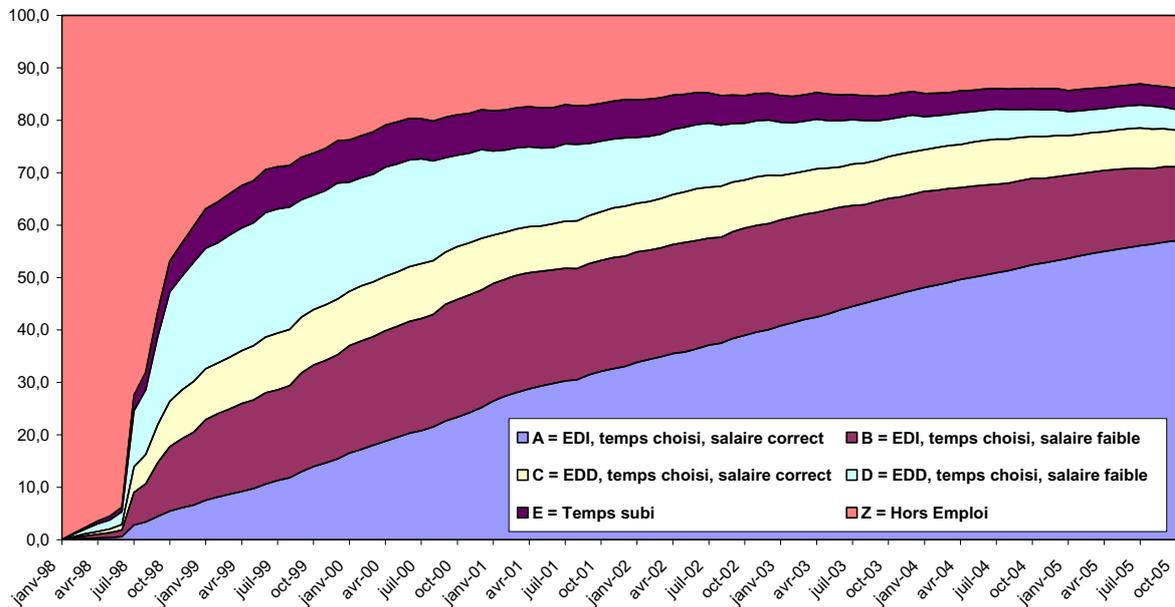
On distingue ensuite deux niveaux de rémunération :

- salaire « faible » : le salaire est inférieur au 1^{er} quartile des salaires de la population active occupée
- salaire « correct » : le salaire est supérieur au 1^{er} quartile des salaires de la population active occupée

De façon à tenir compte des progressions salariales qui sont parfois particulièrement fortes en début de carrière, les salaires déclarés par les jeunes en début et fin de séquence d'emploi sont utilisés pour obtenir un salaire mensuel à partir d'un taux d'accroissement lissé sur la durée de l'emploi. Enfin, les salaires des emplois à temps partiel ont été redressés à partir des données sur le volume horaire hebdomadaire.

L'examen du chronogramme des situations des débutants de la Génération 98 sur les sept premières années de vie active donne un premier aperçu des évolutions d'ensemble au sein des parcours (graphique 1).

Ensemble de la génération 98 : la marche régulière vers la norme salariale



L'accès à la norme d'emploi (situation A) progresse régulièrement, passant de moins de 10 % de la cohorte dans les premiers mois suivant la fin de la formation initiale à plus de la moitié des débutants après sept ans de vie active. On retrouve ici une des caractéristiques du processus d'insertion dans sa définition traditionnelle, à savoir un accès progressif à une position stabilisée et « normalisée » au sein du système d'emploi. Si la progression est effectivement stable, elle n'apparaît toutefois pas massive.

Les situations d'accès incomplet en raison d'un salaire faible (situation B) concernent une proportion relativement stable de la cohorte, d'un jeune sur six après sept années de présence sur le marché du travail. Ce fait est sans doute à rapprocher de l'incidence particulièrement forte du travail à bas salaire au sein de la population active jeune dont les individus ont un risque deux fois plus élevé d'avoir un emploi à faible rémunération que les actifs ayant plus de 45 ans.

L'accès à des emplois à durée déterminée ayant des dimensions de temps de travail et de salaire dans la norme (situation C), concerne un jeune sur dix à trois ans. Il est, en début de carrière, moins fréquent que l'accès à des emplois de même statut mais moins bien rémunérés (situation D). Au niveau de la cohorte, ce dernier « mode d'emploi » régresse quelque peu au fil des sept années observées, rejoignant l'ampleur que représente au sein de la Génération l'emploi à temps partiel subi (situation E).

Les emplois peut-être les plus aux marges du marché du travail (situations D et E) concernent près d'un jeune sur cinq après trois ans d'insertion et moins de un sur douze à sept ans, soit une forte baisse qui témoigne bien de l'insertion progressive de la cohorte.

Enfin, la part des débutants qui sont en dehors de l'emploi reste élevée aux différentes dates d'observation. De l'ordre de 18 % à 3 ans, elle atteint encore 14 % après 7 ans de vie active, qui se répartissent entre 9 % des individus au chômage et 5 % en inactivité.

Tableau 2
RÉPARTITION ENTRE SITUATIONS D'EMPLOI À QUATRE DATES

		Répartition en mars 1999	Répartition en mars 2001	Répartition en mars 2003	Répartition en mars 2005
<i>EDI, temps choisi, salaire correct</i>	A	14 %	34 %	49 %	63 %
<i>EDI, temps choisi, salaire faible</i>	B	24 %	27 %	24 %	18 %
<i>EDD, temps choisi, salaire correct</i>	C	15 %	11 %	10 %	9 %
<i>EDD, temps choisi, salaire faible</i>	D	35 %	19 %	11 %	5 %
<i>Temps subi</i>	E	12 %	9 %	6 %	5 %
Total des situations d'emploi		100 %	100 %	100 %	100 %

Source : Céreq, enquête « Génération 98 » à 7 ans. Champ pour chacune des dates : individus en emploi.

Si on examine la répartition au sein des différentes situations d'emploi pour la population des débutants en emploi à différentes dates du parcours (tableau 2), on constate que la part des situations de type A progresse fortement pour devenir majoritaire après 3 ans d'insertion mais sans atteindre les deux tiers des situations d'emploi après 7 ans.

Les autres situations d'emploi se différencient de la norme d'abord en raison d'un niveau de salaire faible.

La situation B (EDI, temps choisi mais salaire faible) concerne un jeune sur quatre en emploi à 3 ans et un sur cinq en emploi à 7 ans. Les emplois à durée déterminée et salaire faible (situation D) sont relativement plus fréquents que les EDD « correctement » rémunérés et ce durant pratiquement tout le parcours observé. Enfin, le temps subi est une situation d'emploi qui concerne un jeune sur 10 en emploi à 3 ans puis seulement 5 % des jeunes en emploi à 7 ans.

On peut s'efforcer de reconstruire des critères analogues sur les données issues de l'enquête « Emploi » en gardant à l'esprit que les résultats ne sauraient être directement comparables (notamment le temps partiel subi, ou le « redressement » du salaire pour obtenir un équivalent temps plein sont issus de questionnements sensiblement différents). Toutefois, à titre d'information, et avec une méthodologie comparable, les situations des adultes¹ en emploi dans l'enquête « Emploi » 2005 se répartissent à 72 % vers l'état A dit « norme d'emploi », à 15 % vers l'état B où seul le salaire pêche, à 4 % vers l'état C où le statut d'emploi reste précaire, à 3 % vers l'état D où tant statut que salaire diffèrent de la norme et enfin à 6 % vers l'état E stigmatisant le temps partiel subi. La place faite sur le marché du travail aux « plus si débutants » que sont les jeunes de la Génération 98 avec 7 années de vie active derrière eux différerait donc encore sensiblement de celle de leurs aînés, mais cette différence passerait plus par le maintien aux franges des statuts à durée indéterminée que par la faiblesse des salaires ou par la prévalence des temps partiels subis.

Si ces données proposent une photographie des situations d'emploi à différentes dates, l'analyse des données longitudinales permet d'avoir une représentation des cheminements individuels au sein de ces situations.

¹ On a pris en compte les individus en emploi, âgés de 30 à 49 ans, déclarant lorsqu'ils sont à temps partiel qu'ils auraient préféré un temps plein. Pour calculer le cas échéant un salaire équivalent temps plein, on s'est basé sur la déclaration de temps de travail ainsi que sur les déclarations d'heures travaillées dans le mois correspondant au salaire déclaré à l'enquête.

2. Tous les chemins mènent-ils à la norme ? Une typologie des parcours d'emploi

À partir des données calendaires de l'enquête « Génération 98 » à 7 ans du Céreq, le croisement des critères de statut, de temps de travail et de niveau de salaire est utilisé pour suivre les parcours des individus depuis la fin de leur formation initiale courant 1998 jusqu'en octobre 2005. Chacun navigue alors au fil des mois entre les 6 situations précédemment décrites.

2.1. Méthodologie

On recourt à une classification hiérarchique de ces trajectoires suivies mensuellement pour obtenir un panorama des parcours. Cette classification est réalisée à partir des 53 premiers axes obtenus à l'aide d'une ACM. Ces axes permettent de récupérer 90 % de l'inertie du nuage initial.

On retient une partition des trajectoires d'insertion des jeunes en dix classes de trajectoires typiques. Certaines classes peuvent être rapprochés en ce qu'elles évoquent une prégnance forte de l'une des positions caractéristiques précédemment définies au regard de la norme d'emploi. En particulier, les classes marquées par les états C (emploi à durée déterminée mais salaire correct et temps choisi), celles marquées par les états D (emploi à durée déterminée et salaire faible mais temps choisi) et celles marquées par les états E (temps partiel subi) seront présentées conjointement, leurs parcours au fil des sept premières années de vie active ayant été façonnés par ces états de façon plus ou moins durable. On différenciera dans la suite du propos les trajectoires sur le marché du travail selon leur appartenance à 7 groupes :

- 1- Accès rapide à la norme d'emploi (classe 1)
- 2- Accès différé à la norme d'emploi (classe 2)
- 3- Emplois durablement mal rémunérés (classe 3)
- 4- Parcours durablement marqués par des statuts précaires (classes 8 et 10)
- 5- Parcours durablement marqués par des salaires faibles et des statuts précaires (classes 5 et 9)
- 6- Temps partiels subis importants (classes 6 et 7)
- 7- Difficultés d'accès à l'emploi (classe 4)

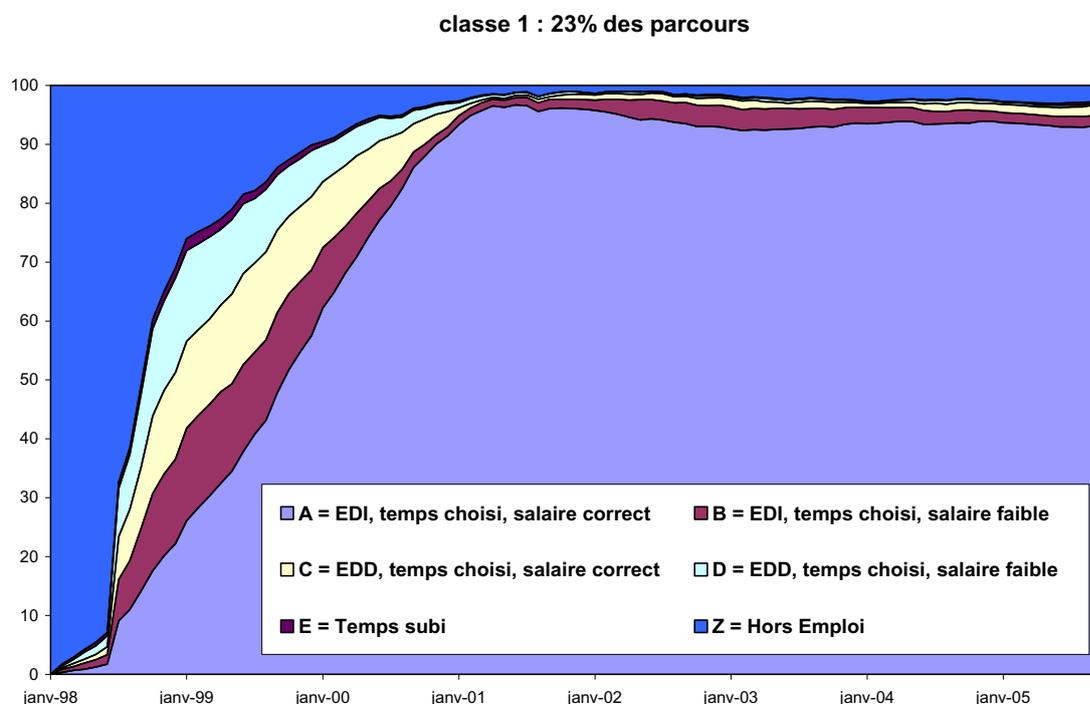
Le temps moyen passé entre la fin de formation initiale en 1998 et l'automne 2005 dans chacun des états possibles selon l'appartenance à telle ou telle classe est donné dans le tableau ci-dessous.

Classe	pctA	pctB	pctC	pctD	pctE	pctF
1	79 %	5 %	4 %	3 %	0 %	7 %
2	44 %	33 %	2 %	9 %	1 %	10 %
3	9 %	64 %	2 %	9 %	2 %	13 %
4	5 %	6 %	5 %	9 %	4 %	70 %
5	2 %	5 %	5 %	60 %	5 %	22 %
6	2 %	3 %	2 %	7 %	61 %	24 %
7	19 %	15 %	4 %	5 %	43 %	13 %
8	33 %	5 %	36 %	9 %	1 %	15 %
9	13 %	12 %	5 %	48 %	3 %	18 %
10	7 %	5 %	48 %	16 %	3 %	20 %

2.2. Résultats

Les commentaires sur les caractéristiques des débutants et des emplois au sein des classes de trajectoires s'appuient sur les tableaux descriptifs présentés en annexe.

Groupe 1 – Accès rapide à la norme d'emploi

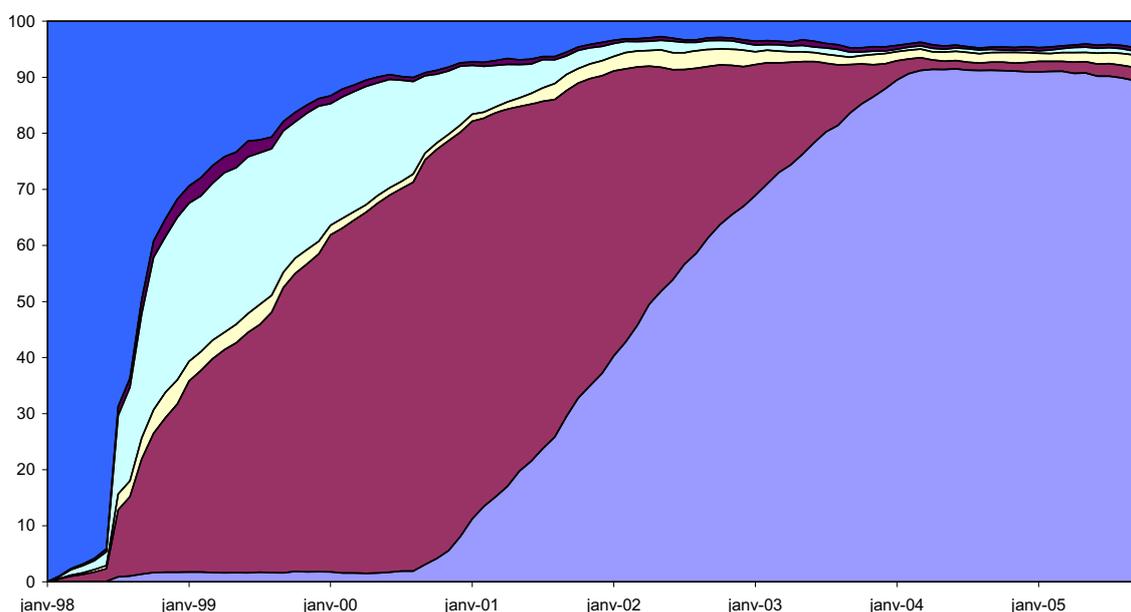


Les trajectoires de ce groupe concernent 23 % de la cohorte de sortants et sont caractérisées par un accès massif à la norme d'emploi avec un délai faible ou modeste. Les débutants qui s'inscrivent dans ces parcours sont deux fois plus souvent des hommes que des femmes. Les jeunes titulaires d'un diplôme du supérieur sont également fortement surreprésentés, puisqu'ils sont 54 % contre 37 % dans l'ensemble de la Génération. On trouve dans ce groupe près de la moitié des sortants diplômés de troisième cycle et presque un tiers des diplômés bac+2. Pour autant, les autres sortants n'en sont pas exclus puisqu'environ un cinquième des diplômés de bac pro et technique comme des diplômés BEP/CAP suivent le même chemin.

Les emplois au sein de ces parcours se rencontrent dans des activités bien spécifiques et les situations d'emploi à 7 ans portent la marque d'organisations de type marché interne, pour certaines catégories de personnel et dans certains secteurs qui recrutent de façon spécifique des débutants diplômés. Pour les sortants des niveaux secondaires, il s'agit notamment des secteurs de l'industrie des biens intermédiaires, de l'automobile, du bâtiment et, dans une moindre mesure, du transport, et pour les sortants du supérieur, des services qualifiés aux entreprises et des activités financières mais aussi des industries de process. Du fait de cette dichotomie des niveaux de diplôme, la répartition au sein des catégories socioprofessionnelles agrégées des emplois à 3 ou à 7 ans affiche une structure un peu différente de la répartition moyenne, au bénéfice des catégories de cadres (23 % des emplois occupés après 7 ans de vie active contre 16 % pour l'ensemble de la Génération) et au détriment des postes d'employés (20 % au lieu de 26 %). Ce dernier constat pourrait ressortir de la relative faiblesse, pour ce type de parcours, des emplois effectués dans les secteurs du commerce et des services aux particuliers.

Groupe 2 – Accès différé à la norme d'emploi

classe 2 : 18% des parcours



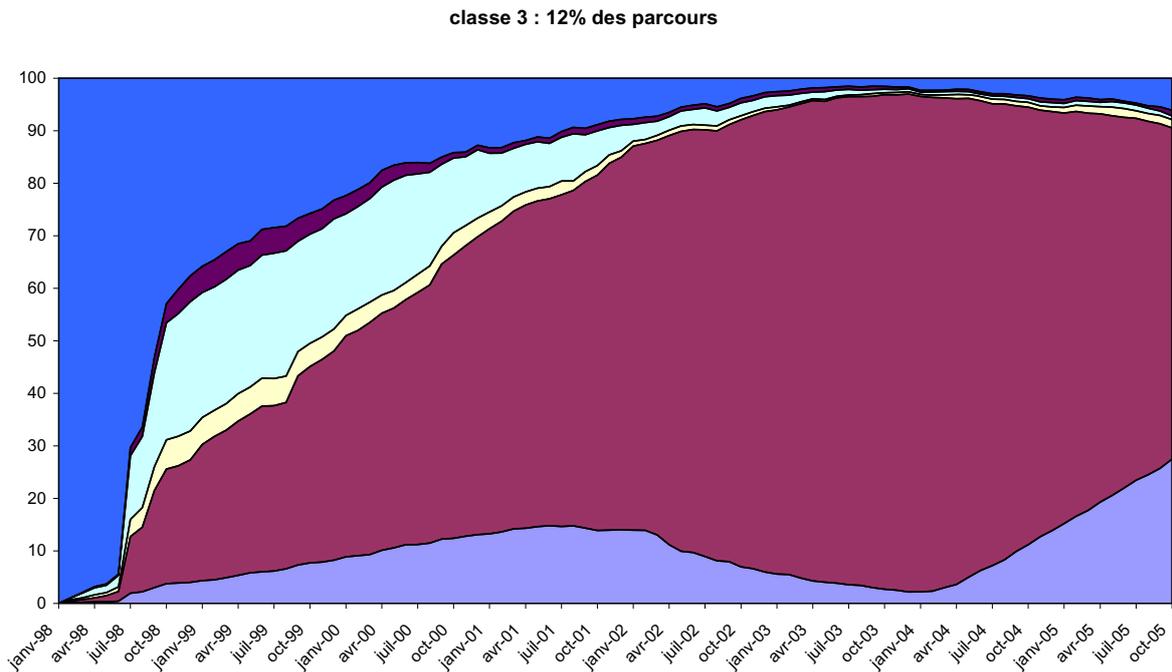
Près d'une trajectoire sur cinq se déroule sous le signe de la faiblesse des salaires au cours des années qui suivent la sortie de formation initiale, avant de rejoindre pour de bon la norme d'emploi. En moyenne, un tiers des sept premières années d'emploi s'est ici déroulé dans la situation B : les premiers emplois relèvent rapidement de statuts à durées indéterminées, sont à temps choisi, mais le salaire est *faible* au regard de la catégorie sociale de l'emploi occupé. Une partie de ces trajectoires ont par ailleurs débuté par une période courte ou du moins limitée, d'emplois sous statut à durée déterminée.

Parmi les jeunes concernés par ces parcours, 42 % sont des jeunes femmes. Les jeunes diplômés du supérieur sont un plus nombreux que ce qu'on observe pour l'ensemble de la Génération, en particulier les diplômés d'un bac+2 et ceux titulaires d'un diplôme de troisième cycle. Cette surreprésentation est toutefois d'ampleur plus modeste que celle qui prévalait parmi les jeunes accédant plus rapidement à la norme d'emploi (groupe 1). Seuls 10 % de ces débutants sont dépourvus de diplôme, contre 16 % pour l'ensemble de la Génération.

Pour les jeunes de ce groupe titulaires de CAP-BEP ou sans diplôme, les emplois à 3 ans, et en moindre mesure à 7 ans, s'exercent bien plus souvent que la moyenne dans le secteur du commerce ou dans la construction ; pour les jeunes titulaires d'un baccalauréat, dans le commerce ou les services qualifiés aux entreprises. Pour les jeunes diplômés du supérieur, la répartition par secteur est relativement conforme à celle observée sur le reste des emplois de la Génération. Le profil sectoriel des emplois occupés diffère ainsi sensiblement de ce qu'on observait pour les trajectoires d'accès rapide à la norme d'emploi, sans détour marquant par des salaires faibles.

Dans ce second groupe, et contrairement au précédent, on observe très peu d'évolution des positions d'emploi entre 3 et 7 ans de vie active. Parmi les plus diplômés, les emplois à 7 ans sont surreprésentés dans la catégorie des professions intermédiaires ; en deçà, on observe des positions d'ouvriers qualifiés bien plus fréquemment que la moyenne, et des positions d'employés relativement rares même si elles continuent de constituer plus du quart des emplois.

Groupe 3 – Emplois durablement mal rémunérés



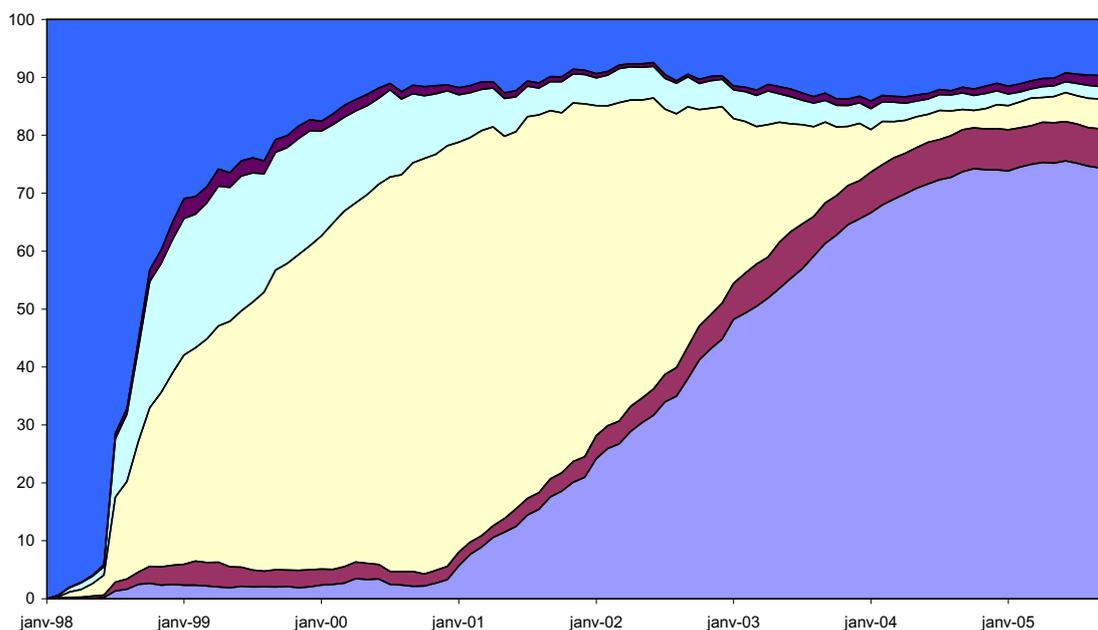
Un peu plus d'un sortant sur huit s'inscrit dans une trajectoire dominée par la difficulté à accéder à ou conserver un salaire *correct*, malgré un accès plus ou moins rapide à l'emploi à durée indéterminée et à temps choisi.

Les jeunes concernés par ces trajectoires constituent un groupe plus féminisé (52 %) que les précédents, avec une comparable surreprésentation de diplômés du supérieur au détriment des jeunes non diplômés. Toutefois, il ne s'agit pas exactement des mêmes diplômés du supérieur puisqu'ici, outre les titulaires de bac+2, ce sont les jeunes titulaires de seconds cycles qui sont nettement plus nombreux que dans le reste de la Génération.

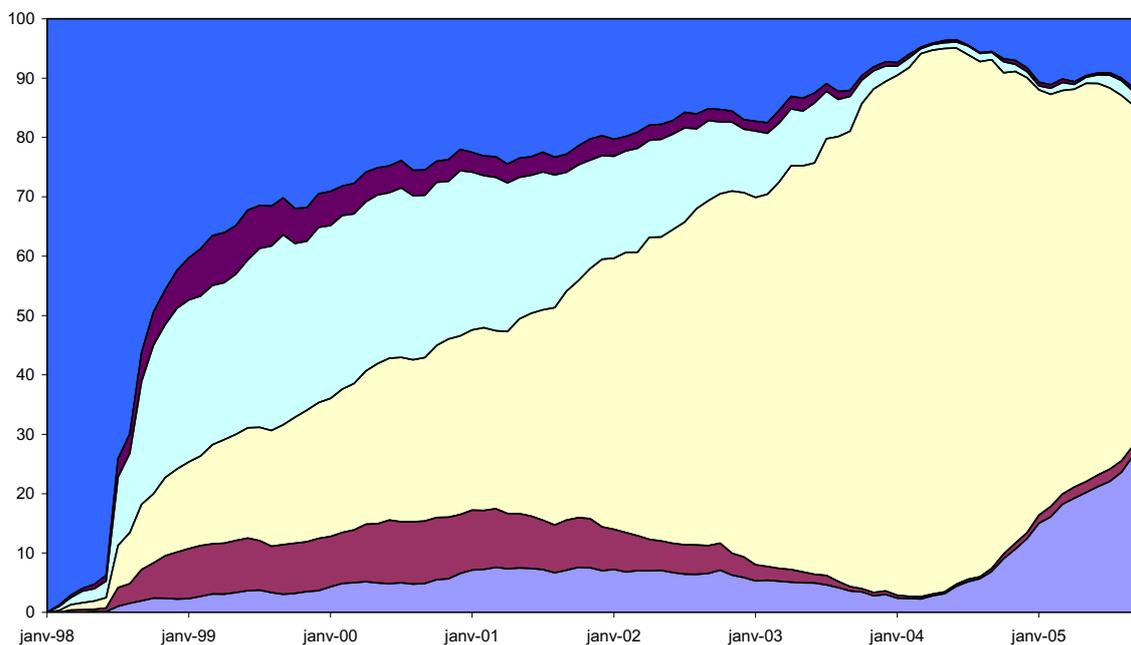
Pour les uns comme pour les autres, on observe une forte mobilité ascendante en termes de catégorie d'emploi au fil du parcours. Ainsi après sept ans de vie active, les emplois de cadres sont devenus majoritaires parmi les diplômés du supérieur, les professions intermédiaires dominent chez les titulaires de bac. Les jeunes issus du secondaire ne sont plus que 4 % à occuper un emploi d'ouvrier non qualifié (contre 22% en moyenne sur ce segment de la Génération). Tout se passe comme si la progression vers un meilleur statut d'emploi se payait « temporairement » en termes de salaires. Une autre explication serait liée à l'appartenance sectorielle des emplois occupés. En effet, en termes de secteurs d'activité, cette trajectoire se démarque également nettement des profils moyens pour la Génération. À 3 ans comme à 7 ans, parmi les jeunes de niveau secondaire, les services aux particuliers et le commerce sont très fortement surreprésentés. Cette description conviendrait presque aussi pour les emplois des titulaires du baccalauréat, n'était que les services aux particuliers s'y estompent au fil de la trajectoire. Enfin, parmi les diplômés du supérieur, le secteur de l'éducation rend compte de plus du quart des emplois (contre moins d'un sur 7 en moyenne dans la génération).

Groupe 4 – Parcours durablement marqués par des statuts précaires

classe 8 : 8% des parcours



classe 10 : 6% des parcours



Plus de 13 % des parcours portent la marque de nombreuses années en emploi à l'écart des statuts à durée indéterminée.

Dans le premier cas (classe 8), ces stabilisations paradoxales sur des emplois de statuts réputés précaires mais qui durent (Eckert et Mora 2008) finissent par aboutir, après 4 à 5 années de vie active en moyenne, à l'accès à la norme d'emploi. Dans le second cas (classe 10), le maintien sous statut réputé précaire, qui se double un moment de mauvaises conditions en termes de salaires, se poursuit au fil des sept années de vie active. Très masculins, ces deux types de parcours concernent également bien plus souvent que la

moyenne des jeunes peu ou pas diplômés (53 % de sortants du secondaire dont 23 % de non diplômés, contre 37 % dans l'ensemble de la Génération avec 16 % de non diplômés). Les diplômés du supérieur ne sont pour autant pas à l'abri de ce type de parcours puisqu'ils constituent près d'un quart du groupe (ils sont plus présents toutefois dans la classe 8 que dans la classe 10). Ces deux classes se signalent en outre par leur proportion relativement forte de jeunes issus de l'immigration (21 % du groupe)

Ces 2 types de parcours sont traités conjointement pour la suite du commentaire par souci de concision d'une part, du fait de ressemblances partielles en termes de profil des individus et des emplois occupés d'autre part, mais ils auraient pu faire l'objet de traitements séparés.

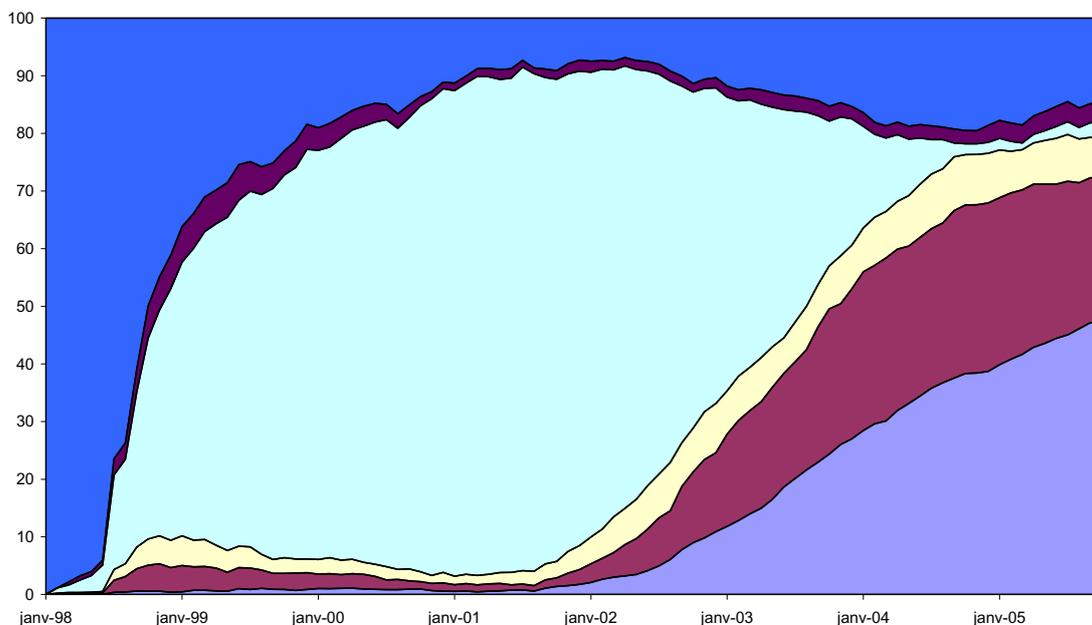
Cette main-d'œuvre s'inscrit dans des segments d'emplois spécifiques. S'ils ont un niveau de formation secondaire, les jeunes de ce type de parcours ont plus souvent des emplois dans les industries de biens d'équipement et de biens intermédiaires où la flexibilité s'exprime notamment par l'usage de l'intérim. Pour les diplômés du supérieur, les parcours se déroulent de façon prépondérante dans les secteurs de la santé, de l'action sociale et de l'administration. On peut penser qu'on observe ici la périphérie de la fonction publique, ou le sas d'entrée qui y mène, pour une population positionnée dans la file d'attente à la titularisation.

À tous les niveaux de diplôme ces parcours témoignent d'une progression sensible en termes de catégorie d'emploi occupé. Parmi les jeunes issus du secondaire, la figure dominante est celle de l'ouvrier non qualifié qui représente 49 % des emplois à 3 ans et qui devient ouvrier qualifié à 7 ans, alors que la part des emplois d'ouvrier non qualifié diminue. La part des employés progresse également entre ces deux dates.

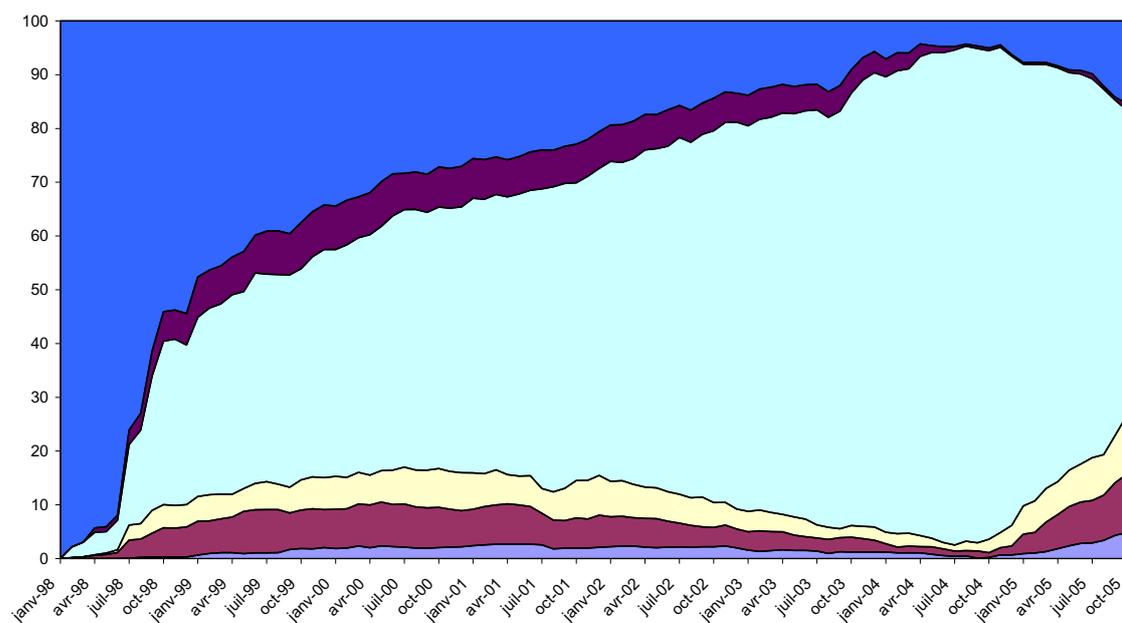
Groupe 5 – Parcours durablement marqués par des salaires faibles et des statuts précaires

Ces parcours, qui concernent 12 % des jeunes de la Génération 98, se déroulent très durablement aux marges de la norme d'emploi : les contrats restent très longtemps à durée déterminée et en outre les salaires sont faibles relativement à ceux des « adultes » de mêmes CS. Comme précédemment, les deux types de parcours font l'objet de commentaires communs, même si certaines différences sont signalées.

classe 9 : 8% des parcours



classe 5 : 4% des parcours



Cette faible « qualité » de la relation d'emploi se poursuit en moyenne au long des 5 premières années après la fin de la formation initiale (classe 9), voire est toujours d'actualité après 7 années de vie active (classe 5). Des difficultés particulières d'accès à l'emploi sont également lisibles pour une partie des individus concernés par ces parcours.

Il s'agit majoritairement de jeunes femmes (près de 60 % des individus) et on note une surreprésentation des diplômés du baccalauréat : ils forment 37 % de l'effectif, avec notamment ceux qui ont ensuite échoué dans le supérieur. Les diplômés du supérieur comptent eux pour 31 % des débutants de cette classe.

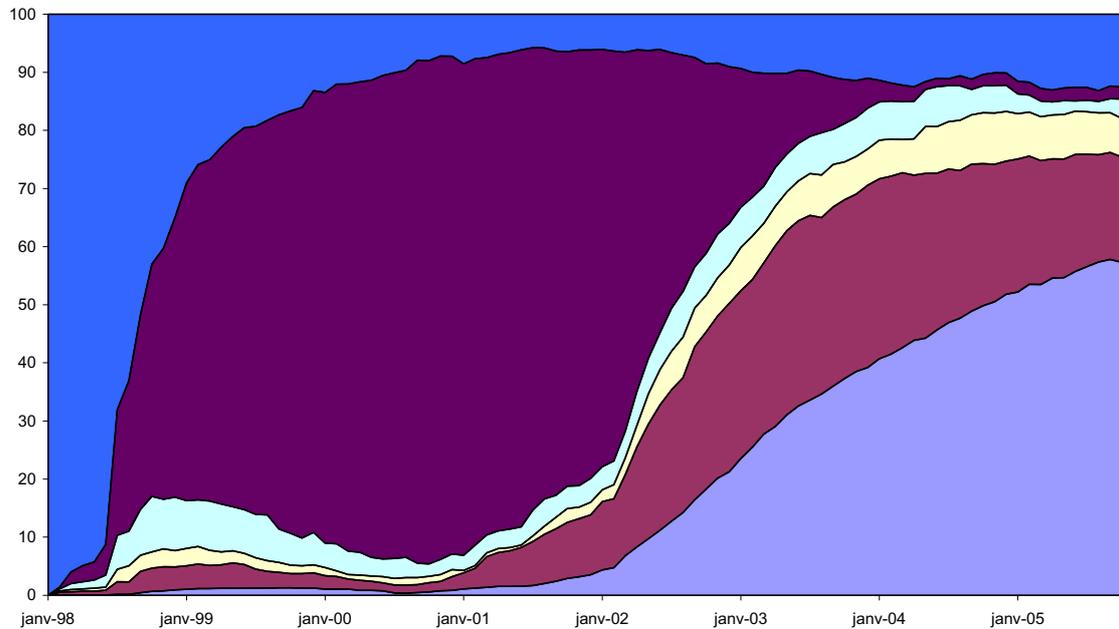
Ces parcours à l'écart de la norme salariale ne sont donc pas réservés aux jeunes les moins diplômés. Ils se déroulent prioritairement dans les secteurs de l'éducation et de l'administration quel que soit le niveau de diplôme des sortants. Par ailleurs à partir du niveau bac, on observe fréquemment des mobilités descendantes en termes de catégories d'emplois occupés au fil du parcours. Pour partie, on observe ici des trajectoires qui se sont durablement appuyées sur des emplois d'attente de faible qualité, notamment des emplois aidés et en particulier sur la période observée, ceux du dispositif « emplois-jeunes ». Ces premiers pas ont pu conduire à des emplois de moindre CS avec parfois à nouveau de faibles qualités en termes de statut et de salaire (classe 5).

Ces parcours dessinent une autre facette de la périphérie de l'emploi public accessible aux jeunes débutant-e-s, évoquant un pendant des parcours précédents (4- Parcours durablement marqués par des statuts précaire) qui scandait des trajectoires plus masculines, fortement adossées à l'intérim. La différence entre ces deux groupes de cheminements réside dans l'accès plus ou moins rapide à un niveau de salaire « normal » dans un cas (groupe 4), et bien plus systématiquement en dessous de la norme de salaire dans l'autre (groupe 5).

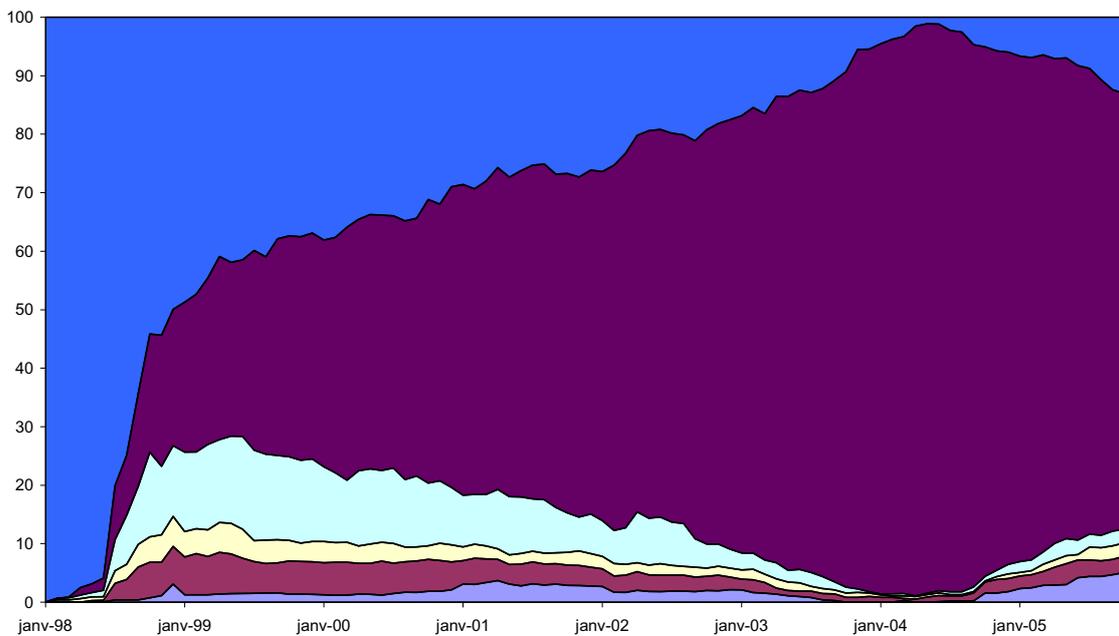
Groupe 6 – Temps partiels subis importants

Près d'une trajectoire sur 10 suivie par les jeunes de la Génération 98 peut-être considérée comme marquée par le temps partiel subi, que celui-ci s'étale sur les premières années d'emploi (classe 7) ou bien concerne l'essentiel du parcours d'emploi (classe 6).

classe 7 : 5% des parcours



classe 6 : 3% des parcours



Avec seulement un quart d'hommes, ces parcours sont très féminisés. Ils concernent à 47 % des jeunes issus du secondaire, avec une forte surreprésentation des titulaires de CAP-BEP mais on compte malgré tout plus d'un quart de jeunes diplômés du supérieur.

Les emplois détenus au long de ces parcours se situent dans le secteur des services, et particulièrement dans les activités du commerce et des services aux particuliers pour les moins diplômés, et dans les activités de l'éducation, de la santé et de l'action sociale pour les plus diplômés.

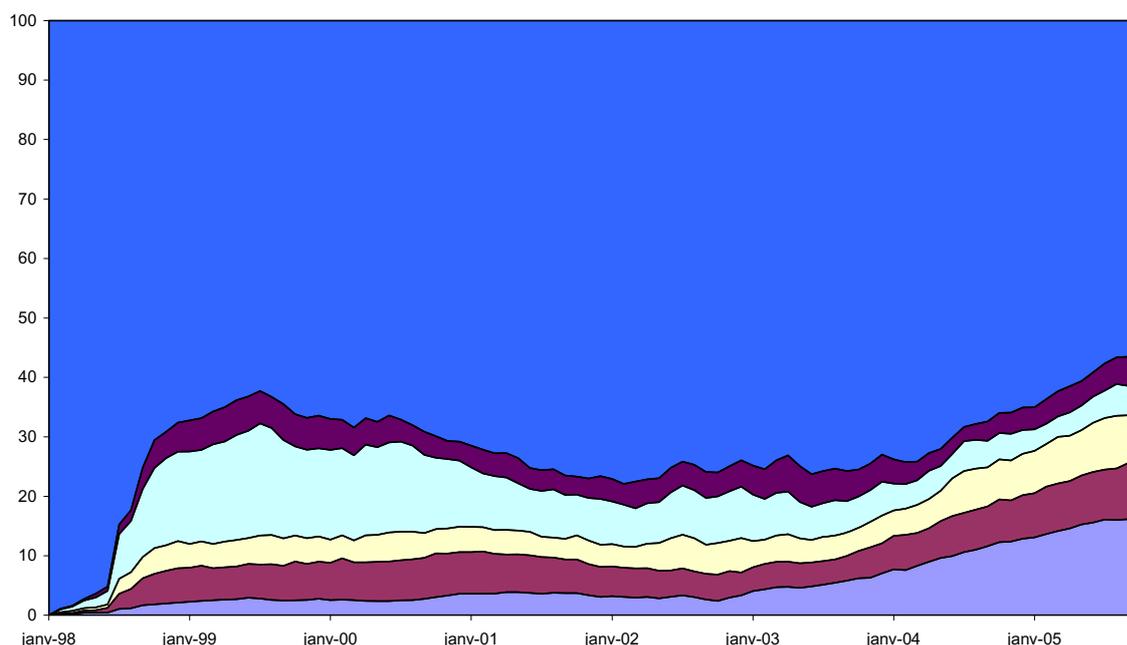
Dans ces classes, les positions d'employés représentent la majorité des situations d'emploi au long du parcours. Parmi les diplômés du supérieur, la part des professions intermédiaires progresse sensiblement. Loin de ne concerner qu'un segment d'emplois d'exécution secondarisés, la précarité liée au temps de travail subi s'inscrit au cœur des activités du tertiaire pour une main-d'œuvre féminine diplômée du secondaire.

Groupe 7 – Difficultés d'accès à l'emploi

Cette dernière classe regroupe les trajectoires les plus marquées par le hors emploi : en moyenne, c'est 70 % du parcours qui se déroule à l'écart de l'emploi. Après 7 ans de cheminement sur le marché du travail, moins de la moitié des jeunes de ce groupe occupent un emploi.

Les jeunes filles forment près des deux-tiers de la population, et on y trouve plus d'un tiers de jeunes sortis sans diplôme. Près d'un jeune sur six détient toutefois un diplôme du supérieur.

classe 4 : 12% des parcours



Parmi les situations d'emploi, ce sont les EDD mal payés qui dominent en début de parcours, l'accès à la norme d'emploi progressant sur les emplois observés au-delà des cinq premières années de vie active tout en restant minoritaire en tant que forme d'emploi. Ces emplois se situent plutôt dans les activités des services aux particuliers et de l'action sociale et sur des postes d'employés.

3. Perspectives d'analyse

Ces premiers résultats confirment la pertinence d'une lecture des cheminements des débutants sur le marché du travail en termes d'accès à une norme d'emploi définie par les dimensions de statut, salaire et temps de travail. Ces critères se révèlent en effet extrêmement clivants des trajectoires, des groupes de populations et des emplois. Par rapport à la marche d'ensemble de la cohorte reflétée par le graphique 1, la polarisation est nette entre d'un côté environ un quart de la population d'entrants qui accède rapidement à la norme d'emploi (groupe 1) et de l'autre côté un huitième de cette population qui n'y accède presque pas sur les sept premières années de vie active (groupe 7). Entre ces extrêmes se déclinent des parcours marqués par des formes d'éclatement de la norme d'emploi, que ce soit en termes de statut d'emploi, niveau de salaire ou de temps de travail. Si on regroupe les trajectoires qui sont marquées de façon durable par ces formes d'emploi (groupe 3, 4, 5, 6), c'est au total 45 % des parcours qui s'effectuent en dehors des chemins balisés par la norme d'emploi. L'introduction du niveau de rémunération permet de distinguer les débutants qui soit transitent par des emplois mal rémunérés (groupe 2) soit restent durablement inscrits au sein de ce segment d'emploi (groupe 3). L'analyse donne à voir des différenciations fortes entre groupes de main-d'œuvre débutante qui correspondent à des segmentations nettes au sein du système d'emploi. Si l'effet du niveau de diplôme apparaît dans l'affectation au sein des classes de trajectoires, il est moins clair que celui du genre, avec des parcours typiquement féminins et d'autres typiquement masculins. Cela confirme en outre l'intérêt de prendre en compte les premiers pas dans le système d'emploi dans l'hypothèse d'une persistance des effets des premiers secteurs d'emplois en tant que prédictifs de l'inscription future dans l'emploi (Mansuy et Minni 2004).

À l'issue de cette première phase d'exploration, plusieurs pistes s'offrent à nous pour tenter d'ordonner la complexité des phénomènes observés.

Une première piste consisterait à procéder à une analyse de données de type ACM associant informations sur les individus et sur les emplois au sein des parcours, pour voir comment les différents groupes de trajectoires se projettent au sein de cet espace multidimensionnel. L'idée serait de questionner les liens entre : d'une part, les variables à l'entrée sur le marché du travail (sexe, origines, niveau de diplôme, spécialité...), les variables du début de parcours d'emploi (temps d'accès au premier emploi important ou pas, premier secteur d'emploi, première CS d'emploi...), et d'autre part, cette typologie des cheminements vis-à-vis d'une norme d'emploi au fil des sept premières années de vie active relative.

Pour autant, il serait peut-être plus pertinent de s'autoriser directement une analyse multinomiale pour estimer les probabilités d'appartenance aux différentes classes/aux différents groupes en fonction des caractéristiques individuelles et des conditions d'entrée sur le marché du travail – en essayant de s'affranchir des problèmes d'endogénéité. Étant donné que notre objet n'est pas de questionner l'accès à l'emploi mais plutôt la qualité des parcours d'emploi, il serait probablement pertinent de laisser de côté la partie de la Génération 98 qui connaît les problèmes d'accès les plus forts (groupe 7).

Une seconde piste consisterait à raisonner non plus sur les types de trajectoires résumant le rapport dominant des parcours à l'égard de la norme d'emploi, mais sur la succession des états pour chaque individu.

On pourrait par exemple imaginer, pour compléter le tableau global de la Génération proposé au travers de cette typologie, de mettre en œuvre des logits pour prédire l'accès à la situation A (opposée aux situations B, C, D, E, Z) au mois de mars de l'année n , à partir d'une part de l'état antérieur en mars de l'année $n-1$ (A éventuellement, mais surtout B, C, D, E, Z), d'autre part de diverses variables : relatives à l'employeur en mars de l'année n (secteur, public-privé, taille d'entreprise, CS de l'emploi occupé) et relatives à l'employé (diplôme, spécialité, sexe, origines). On pourrait ainsi observer l'évolution des « déterminants » de l'accès à la norme d'emploi sur la période d'insertion et les débuts de carrière.

Bibliographie

Céreq (2007), *Quand la Carrière commence...Les sept premières années de vie active de la Génération 98*, Céreq, 115 p.

Eckert H., Mora V. (2008), « Formes temporelles de l'incertitude et sécurisation des trajectoires dans l'insertion professionnelle des jeunes », *Travail et Emploi*, n°113, janvier-mars, pp. 31-46.

Lefresne F. (2003), *Les jeunes et l'emploi*, Paris, La Découverte, collection « Repères ».

Lopez A. (2004), « Les modes de stabilisation en emploi en début de vie active », *Économie et Statistique*, n° 378-379, Paris, INSEE, p. 105-129.

Mansuy M., Minni, C. (2004), « Le secteur de premier emploi oriente-t-il le début de parcours professionnel ? », *Économie et Statistique*, n° 378-379, Paris, INSEE, p. 129-147.

Paugam S. (2000), *Le salarié de la précarité*, Paris, PUF, collection « Le lien Social ».

Vernière M. (1997), La notion d'insertion professionnelle » in M. Vernière (éditeur), *L'insertion professionnelle, analyse et débats*, Paris, Economica, p. 9-22.

Annexes

Répartition par sexe et diplôme au sein des 7 groupes

	proportion de femmes (en %)
1- Accès rapide à la norme	35
2- Accès différé à la norme	42
3- Emplois durablement mal rémunérés	53
4- Statuts précaires durables	38
5- Salaires faibles et statuts précaires	58
6- Temps partiels subis importants	76
7- Difficultés d'accès à l'emploi	64

Source : enquête « Génération 98 » à 7 ans ; champ : ensemble de la Génération.

répartition des diplômes au sein de chaque groupe	Non qualifiés	CAP ou BEP non diplômés, 2de, 1re	CAP ou BEP	Bac non diplômés	Bac pro et techno
1- Accès rapide à la norme	3	4	14	3	12
2- Accès différé à la norme	5	5	18	3	13
3- Emplois durablement mal rémunérés	4	6	15	3	14
4- Statuts précaires durables	11	12	23	6	13
5- Salaires faibles et statuts précaires	7	8	13	4	14
6- Temps partiels subis importants	9	9	23	5	14
7- Difficultés d'accès à l'emploi	21	15	19	4	9
Ensemble de la Génération	8	8	17	4	13

Source : enquête « Génération 98 » à 7 ans ; champ : ensemble de la Génération.

répartition des diplômes au sein de chaque groupe	Bac+1, bac+2 non diplômés	Bac+2	2 ^d cycle	3 ^e cycle et écoles
1- Accès rapide à la norme	10	26	11	18
2- Accès différé à la norme	11	23	11	12
3- Emplois durablement mal rémunérés	12	22	18	7
4- Statuts précaires durables	11	14	6	4
5- Salaires faibles et statuts précaires	23	16	11	4
6- Temps partiels subis importants	13	14	9	4
7- Difficultés d'accès à l'emploi	16	7	5	3
Ensemble de la Génération	13	19	10	9

Source : enquête « Génération 98 » à 7 ans ; champ : ensemble de la Génération.

Secteurs où exercent les jeunes en emploi en mars 2001

Tous diplômes confondus	1- Accès rapide à la norme	2- Accès différé à la norme	3- Emplois durablement mal rémunérés	4- Statuts précaires durables	5- Salaires faibles et statuts précaires	6- Temps partiels subis importants	7- Difficultés d'accès à l'emploi	Total
Agri IAA et IBC	8,3	9,9	9,0	10,4	6,3	6,2	9,1	8,6%
IBE	5,3	4,2	2,9	5,9	1,6	0,8	1,7	3,8%
IBI et Auto	14,0	8,3	6,1	19,6	5,2	2,1	13,7	10,4%
Construction	7,3	8,1	4,8	7,4	3,3	1,8	4,8	6,0%
Commerce	12,8	19,6	20,5	11,4	10,8	24,5	22,2	16,1%
AFI	5,1	3,9	3,2	2,2	1,6	2,1	2,5	3,4%
SQE	14,2	11,9	10,2	3,7	5,1	6,6	6,4	9,6%
Transport et SOE	7,3	5,9	4,6	5,6	4,1	6,7	8,2	6,0%
Services aux particuliers	2,9	6,4	10,9	5,2	6,8	11,6	10,6	6,6%
Éducation	3,3	7,5	14,3	3,1	24,2	8,6	7,1	8,9%
Santé Action sociale	12,9	8,4	7,4	15,7	12,0	22,4	9,4	12,2%
Administration	6,8	6,0	6,1	9,8	19,2	6,7	4,3	8,4%

Sans diplôme Secondaire court	1- Accès rapide à la norme	2- Accès différé à la norme	3- Emplois durablement mal rémunérés	4- Statuts précaires durables	5- Salaires faibles et statuts précaires	6- Temps partiels subis importants	7- Difficultés d'accès à l'emploi	Total
Agri IAA et IBC	11,7	14,0	16,5	12,5	13,0	8,5	12,6	12,6%
IBE	5,0	3,5	2,3	7,5	2,6	1,1	1,7	4,0%
IBI et Auto	18,5	10,0	7,0	26,0	11,5	2,4	16,3	14,5%
Construction	16,3	15,0	8,4	10,8	7,7	2,3	6,0	10,7%
Commerce	13,4	27,2	28,2	12,3	17,4	24,7	23,6	19,7%
AFI	0,1	0,5	0,4	0,4	1,6	1,8	0,9	0,7%
SQE	3,2	2,9	1,9	1,7	2,5	4,6	1,6	2,7%
Transport et SOE	9,5	5,5	4,5	6,2	4,8	7,5	6,4	6,5%
Services aux particuliers	4,5	11,3	19,6	4,5	8,7	14,2	11,9	9,4%
Éducation	2,1	1,0	1,6	1,2	5,1	3,7	5,1	2,4%
Santé Action sociale	11,0	5,3	6,3	10,4	11,1	21,9	10,3	10,6%
Administration	4,8	3,8	3,3	6,6	14,0	7,3	3,8	6,1%

Diplômés niveau bac	1- Accès rapide à la norme	2- Accès différé à la norme	3- Emplois durablement mal rémunérés	4- Statuts précaires durables	5- Salaires faibles et statuts précaires	6- Temps partiels subis importants	7- Difficultés d'accès à l'emploi	Total
Agri IAA et IBC	10,1	10,3	8,7	8,3	4,6	5,1	5,5	8,0%
IBE	6,8	4,3	4,6	5,7	1,2	1,0	1,8	4,1%
IBI et Auto	18,2	9,6	7,3	18,5	2,1	1,4	10,0	10,3%
Construction	9,2	8,3	5,5	5,7	1,8	2,0	4,8	5,8%
Commerce	16,9	25,7	31,9	14,4	10,7	34,7	21,9	20,9%
AFI	4,4	3,2	2,1	3,1	0,9	0,9	4,9	2,7%
SQE	4,5	9,1	8,6	4,7	5,8	10,0	9,1	6,9%
Transport et SOE	9,0	8,8	3,2	6,1	3,8	7,6	12,0	6,8%
Services aux particuliers	2,0	6,3	11,6	6,5	6,5	12,2	7,2	6,7%
Éducation	0,6	2,8	5,8	3,2	32,1	4,7	6,4	8,4%
Santé Action sociale	6,8	5,9	5,3	11,0	10,7	15,1	10,2	8,6%
Administration	11,6	5,7	5,5	12,7	19,8	5,3	6,1	10,5%

Bac+2 et plus	1- Accès rapide à la norme	2- Accès différé à la norme	3- Emplois durablement mal rémunérés	4- Statuts précaires durables	5- Salaires faibles et statuts précaires	6- Temps partiels subis importants	7- Difficultés d'accès à l'emploi	Total
Agri IAA et IBC	6,0	6,9	5,2	8,1	2,0	3,7	3,6	5,6%
IBE	4,8	4,5	2,3	2,7	1,0	0,1	1,7	3,4%
IBI et Auto	10,4	6,6	5,0	7,6	2,8	2,3	10,9	7,2%
Construction	2,5	3,6	2,5	2,0	0,8	0,9	1,6	2,4%
Commerce	10,8	11,7	10,3	6,5	4,7	14,2	18,7	10,3%
AFI	7,7	6,5	5,3	5,1	2,4	3,7	4,3	6,0%
SQE	22,9	19,1	15,6	7,0	6,7	6,2	16,6	16,8%
Transport et SOE	5,7	4,6	5,3	3,8	3,6	4,6	8,5	5,0%
Services aux particuliers	2,4	3,4	5,8	5,3	5,2	7,3	11,3	4,2%
Éducation	4,9	14,1	25,7	6,9	33,0	19,9	13,7	14,3%
Santé Action sociale	16,1	11,6	9,1	31,4	14,3	30,1	6,0	15,8%
Administration	5,7	7,5	8,0	13,7	23,4	7,2	3,2	9,0%

Source : enquête « Génération 98 » ; champ : débutants en emploi à la date d'enquête.

Secteurs où exercent les jeunes en emploi en octobre 2005 :

Tous diplômes confondus	1- Accès rapide à la norme	2- Accès différé à la norme	3- Emplois durablement mal rémunérés	4- Statuts précaires durables	5- Salaires faibles et statuts précaires	6- Temps partiels subis importants	7- Difficultés d'accès à l'emploi	Total
Agri IAA et IBC	8,5	9,8	9,3	8,8	4,4	4,8	8,9	8,1%
IBE	5,0	3,8	2,5	5,1	1,6	0,5	2,2	3,5%
IBI et Auto	13,3	8,7	5,0	13,9	4,7	2,1	4,0	8,7%
Construction	8,1	8,6	4,9	9,8	4,7	3,2	7,5	7,1%
Commerce	11,9	17,7	21,5	10,5	11,0	24,4	14,8	15,3%
AFI	6,0	4,6	3,6	2,3	2,3	1,3	2,2	3,7%
SQE	12,5	10,7	9,4	3,6	6,4	6,0	5,9	8,8%
Transport et SOE	8,1	6,3	5,6	8,3	5,8	7,6	8,7	7,2%
Services aux particuliers	2,7	4,9	9,2	4,1	6,6	10,3	12,4	5,9%
Éducation	3,3	7,3	14,4	3,5	16,7	7,9	6,3	7,8%
Santé Action sociale	13,3	9,4	7,9	18,6	16,6	22,8	20,9	14,2%
Administration	7,4	8,2	6,9	11,6	19,3	9,3	6,1	9,6%

Sans diplôme Secondaire court	1- Accès rapide à la norme	2- Accès différé à la norme	3- Emplois durablement mal rémunérés	4- Statuts précaires durables	5- Salaires faibles et statuts précaires	6- Temps partiels subis importants	7- Difficultés d'accès à l'emploi	Total
Agri IAA et IBC	11,3	13,3	14,3	9,5	7,4	6,0	12,0	10,6%
IBE	4,7	3,4	1,8	6,8	2,3	0,7	2,5	3,7%
IBI et Auto	16,2	10,5	4,9	17,0	7,8	2,2	5,9	10,6%
Construction	17,3	16,3	9,1	14,7	10,7	4,6	11,8	12,9%
Commerce	13,9	23,5	27,9	13,7	18,4	25,9	15,2	19,0%
AFI	0,1	0,8	0,4	0,7	1,3	0,2	0,5	0,6%
SQE	3,2	3,0	2,4	1,0	4,7	5,4	2,9	3,0%
Transport et SOE	11,1	7,6	6,4	9,5	7,7	8,8	12,3	9,1%
Services aux particuliers	4,1	7,6	19,6	3,4	7,1	12,0	13,6	8,4%
Éducation	1,7	0,9	1,4	1,5	6,1	4,5	3,0	2,4%
Santé Action sociale	11,5	8,0	7,2	14,2	13,4	20,4	16,3	12,7%
Administration	5,1	5,1	4,7	8,0	13,1	9,4	4,1	7,0%

Baccalauréats	1- Accès rapide à la norme	2- Accès différé à la norme	3- Emplois durablement mal rémunérés	4- Statuts précaires durables	5- Salaires faibles et statuts précaires	6- Temps partiels subis importants	7- Difficultés d'accès à l'emploi	Total
Agri IAA et IBC	10,3	9,9	10,2	8,7	2,5	5,1	9,0	8,1%
IBE	5,5	3,7	3,7	4,0	1,9	0,3	0,5	3,3%
IBI et Auto	16,9	9,8	5,6	16,2	3,5	1,6	2,3	9,2%
Construction	9,7	8,2	5,4	6,2	3,0	2,5	1,9	6,0%
Commerce	15,3	23,0	34,2	9,1	12,0	33,6	15,4	19,6%
AFI	5,1	3,4	3,2	4,1	2,9	1,0	4,7	3,6%
SQE	3,6	9,8	9,3	4,8	6,1	8,1	8,9	6,9%
Transport et SOE	11,0	8,8	5,6	8,2	6,2	7,9	4,7	7,9%
Services aux particuliers	2,2	4,6	5,9	4,9	6,1	11,1	11,7	5,7%
Éducation	0,6	2,2	3,8	2,2	17,1	3,9	5,2	5,0%
Santé Action sociale	7,0	7,7	6,4	15,6	17,3	17,7	32,1	12,8%
Administration	12,8	9,0	6,9	16,0	21,4	7,2	3,7	12,0%

Bac+2 et plus	1- Accès rapide à la norme	2- Accès différé à la norme	3- Emplois durablement mal rémunérés	4- Statuts précaires durables	5- Salaires faibles et statuts précaires	6- Temps partiels subis importants	7- Difficultés d'accès à l'emploi	Total
Agri IAA et IBC	6,4	7,6	6,0	7,5	3,7	2,4	0,0	6,0%
IBE	4,9	4,2	2,2	2,6	0,5	0,3	4,4	3,4%
IBI et Auto	10,5	7,1	4,8	4,5	3,3	2,4	1,9	6,9%
Construction	3,6	3,9	2,3	2,6	1,1	1,7	5,0	3,1%
Commerce	9,7	11,3	10,9	4,9	3,2	12,5	12,3	9,5%
AFI	8,9	7,6	5,5	3,9	2,7	3,4	2,5	6,5%
SQE	20,3	16,1	13,4	8,3	8,2	5,1	9,6	14,8%
Transport et SOE	5,7	4,1	5,2	5,6	3,7	5,4	5,5	5,0%
Services aux particuliers	2,2	3,3	5,3	4,9	6,6	6,6	10,3	4,1%
Éducation	5,0	14,1	27,4	9,3	25,7	17,4	17,6	14,2%
Santé Action sociale	16,6	11,2	9,1	31,2	18,7	31,8	14,9	16,4%
Administration	6,2	9,7	8,2	14,9	22,6	11,1	16,0	10,2%

Source : enquête « Génération 98 » ; champ : débutants en emploi à la date d'enquête.

Catégorie des emplois occupés par les jeunes en mars 2001 :

Tous diplômes confondus	1- Accès rapide à la norme	2- Accès différé à la norme	3- Emplois durablement mal rémunérés	4- Statuts précaires durables	5- Salaires faibles et statuts précaires	6- Temps partiels subis importants	7- Difficultés d'accès à l'emploi
ACCE	2,3	1,4	4,2	1,3	0,2	0,1	1,9
Cadre	17,3	17,8	19,4	4,8	8,0	9,1	5,0
PI	25,9	33,0	31,2	17,2	45,8	18,9	16,9
Employé	26,0	20,2	26,3	27,4	25,1	54,4	38,6
OQ	13,4	20,6	11,9	16,0	10,1	6,6	14,2
ONQ	15,1	7,2	6,9	33,3	10,8	11,0	23,4

Sans diplôme et secondaire court	1- Accès rapide à la norme	2- Accès différé à la norme	3- Emplois durablement mal rémunérés	4- Statuts précaires durables	5- Salaires faibles et statuts précaires	6- Temps partiels subis importants	7- Difficultés d'accès à l'emploi	Moyenne ts groupes confondus
ACCE	3,8	2,7	8,5	1,9	0,5	0,2	2,4	2,8%
Cadre	0,1	0,9	1,1	0,0	0,3	1,2	0,0	0,5%
PI	3,8	9,3	10,3	4,7	17,6	7,4	5,7	7,8%
Employé	26,4	24,0	38,1	22,2	29,2	62,8	36,8	31,6%
OQ	29,8	45,6	28,2	22,5	23,7	10,2	20,2	27,2%
ONQ	36,2	17,5	13,9	48,6	28,7	18,3	34,9	30,1%

Baccalauréats	1- Accès rapide à la norme	2- Accès différé à la norme	3- Emplois durablement mal rémunérés	4- Statuts précaires durables	5- Salaires faibles et statuts précaires	6- Temps partiels subis importants	7- Difficultés d'accès à l'emploi	Moyenne ts groupes confondus
ACCE	3,2	1,2	4,5	1,1	0,1	0,0	2,1	1,8%
Cadre	0,8	5,6	2,4	3,1	2,7	1,7	1,4	2,6%
PI	12,8	33,8	36,7	13,2	56,1	18,3	23,9	28,7%
Employé	37,6	28,4	33,7	39,2	29,5	64,6	49,4	37,2%
OQ	22,5	24,1	14,1	13,1	6,5	5,9	9,4	15,4%
ONQ	23,2	6,9	8,7	30,3	5,2	9,5	13,9	14,3%

Bac+2 et plus	1- Accès rapide à la norme	2- Accès différé à la norme	3- Emplois durablement mal rémunérés	4- Statuts précaires durables	5- Salaires faibles et statuts précaires	6- Temps partiels subis importants	7- Difficultés d'accès à l'emploi	Moyenne ts groupes confondus
ACCE	1,2	0,6	1,8	0,3	0,2	0,0	0,5	0,9%
Cadre	31,6	34,8	38,3	16,5	21,0	28,2	23,3	30,7%
PI	41,0	47,7	39,5	46,8	60,2	36,9	39,7	44,4%
Employé	21,1	13,5	16,2	26,3	16,5	31,9	30,5	19,5%
OQ	2,5	2,7	2,0	5,3	1,6	1,8	3,4	2,6%
ONQ	2,5	0,7	2,2	4,7	0,5	1,2	2,7	2,0%

Source : enquête « Génération 98 » ; champ : débutants en emploi à la date d'enquête.

Catégorie des emplois occupés par les jeunes en octobre 2005 :

Tous diplômes confondus	1- Accès rapide à la norme	2- Accès différé à la norme	3- Emplois durablement mal rémunérés	4- Statuts précaires durables	5- Salaires faibles et statuts précaires	6- Temps partiels subis importants	7- Difficultés d'accès à l'emploi	Total
ACCE	3,6	2,7	6,5	1,8	1,4	1,9	3,5	3,1%
Cadre	23,1	16,4	28,2	5,9	11,9	7,4	7,3	16,3%
PI	28,5	32,9	37,9	20,3	40,8	22,7	24,3	30,2%
Employé	19,7	21,4	15,3	29,2	29,3	53,3	37,1	26,0%
OQ	14,0	18,6	10,2	22,3	10,7	6,1	10,9	14,3%
ONQ	11,2	7,9	2,0	20,5	5,9	8,5	16,8	10,1%
total	100	100	100	100	100	100	100	638 317

Sans diplôme et secondaire court	1- Accès rapide à la norme	2- Accès différé à la norme	3- Emplois durablement mal rémunérés	4- Statuts précaires durables	5- Salaires faibles et statuts précaires	6- Temps partiels subis importants	7- Difficultés d'accès à l'emploi	Total
ACCE	5,1	2,8	11,8	1,1	2,1	2,2	3,7	3,7%
Cadre	0,6	0,8	4,7	0,6	2,7	0,6	1,0	1,3%
PI	9,0	9,1	20,2	6,4	19,9	8,9	7,8	10,7%
Employé	24,3	24,9	32,1	28,5	33,5	63,9	42,7	33,5%
OQ	33,1	42,6	26,8	32,9	25,2	9,4	16,4	28,7%
ONQ	28,0	19,9	4,5	30,6	16,7	15,0	28,5	22,0%
Total	100	100	100	100	100	100	100	214 479

Baccalauréats	1- Accès rapide à la norme	2- Accès différé à la norme	3- Emplois durablement mal rémunérés	4- Statuts précaires durables	5- Salaires faibles et statuts précaires	6- Temps partiels subis importants	7- Difficultés d'accès à l'emploi	Total
ACCE	5,1	4,2	7,6	4,0	0,4	2,4	4,4	4,1%
Cadre	5,3	5,0	11,5	4,3	4,9	1,1	8,4	5,7%
PI	19,0	31,1	50,9	21,4	48,6	23,3	41,4	32,9%
Employé	30,3	31,1	17,5	37,3	37,5	62,7	34,5	34,2%
OQ	23,3	21,5	10,4	16,6	6,9	5,5	5,9	14,6%
ONQ	17,1	7,2	2,1	16,3	1,8	4,9	5,4	8,6%
Total	100	100	100	100	100	100	100	167 138

Bac+2 et plus	1- Accès rapide à la norme	2- Accès différé à la norme	3- Emplois durablement mal rémunérés	4- Statuts précaires durables	5- Salaires faibles et statuts précaires	6- Temps partiels subis importants	7- Difficultés d'accès à l'emploi	Total
ACCE	2,2	1,9	2,9	1,0	1,8	0,9	1,6	2,0 %
Cadre	40,2	32,3	50,3	19,0	28,0	25,2	23,6	35,7 %
PI	40,9	49,2	40,6	50,0	51,1	44,5	42,5	44,7 %
Employé	13,3	14,1	4,8	22,3	16,6	26,5	25,8	14,3 %
OQ	2,0	1,8	0,9	4,9	1,8	1,3	3,7	2,0 %
ONQ	1,5	0,7	0,5	2,7	0,7	1,7	2,9	1,2 %
Total	100	100	100	100	100	100	100	256 700

Source : enquête « Génération 98 » ; champ : débutants en emploi à la date d'enquête.

Les chemins de jeunes actifs dans le labyrinthe de l'insertion : l'exemple des jeunes CIVIS du bassin de Granville

Sylvie Bigot, Carinne Douville*

La demande de flexibilité croissante sur le marché du travail a pour conséquence d'augmenter les situations de précarité des jeunes et *a fortiori* des jeunes faiblement qualifiés. Se pose alors la question de leur insertion durable et de la sécurisation de leurs parcours. Partant du principe que les territoires construisent l'insertion, il apparaît nécessaire d'étudier les parcours scolaires et professionnels au regard de plusieurs facteurs tels que l'offre de formation, l'offre de logement et le tissu économique et social.

Dans un cadre plus large de diagnostics des territoires en Basse-Normandie, nous nous sommes focalisées sur les modalités d'insertion des jeunes dans le bassin d'emploi de Granville (*cf.* carte en annexe). Celui-ci présente en effet une double particularité. La première est d'ordre géographique puisque deux logiques territoriales le caractérisent : l'une rurale à l'Est du territoire, l'autre littorale et plus urbaine sur le versant Manche-Ouest. La seconde, liée à la première, est d'ordre économique puisque prédominent le secteur de l'industrie dans l'Est et les emplois liés au tourisme dans l'Ouest du bassin. Ces secteurs structurent le marché local du travail en proposant principalement des contrats à temps partiels ou de courte durée dans l'Ouest et des contrats plus durables dans l'Est.

Dans la mesure où une part importante des jeunes demandeurs d'emploi concerne les jeunes de niveau V, nous avons ciblé notre étude sur les jeunes ayant fréquenté la mission locale de Granville et plus spécifiquement sur 300 bénéficiaires du dispositif CIVIS¹ (*cf.* méthodes en annexe). L'objectif était de retracer leurs parcours d'insertion à partir de leurs biographies résidentielle et familiale, leur parcours de formation (initiale et continue) et leur trajectoire professionnelle.

1. Les dynamiques territoriales du bassin de Granville

Le bassin d'emploi est composé de cinq cantons : Granville et Bréhal sont littoraux, Sartilly, La Haye-Pesnel et Villedieu-les-Poêles plus ruraux. Avant d'aborder la question du parcours d'insertion des jeunes CIVIS dans le bassin de Granville, il convient de décrire ce territoire afin d'en souligner les particularités du point de vue de la relation formation emploi et travail². Si « *La reproduction sociale s'inscrit dans le territoire* » (Grelet 2004), les dynamiques de ce dernier sont en lien avec le devenir professionnel des jeunes. Nous en dégageons les caractéristiques selon une triple focale : le logement, l'emploi et la formation.

1.1. Des tensions sur le marché résidentiel : une « lutte des âges » ?

Les nombreux départs des jeunes les plus diplômés ne sont pas compensés sur le bassin de Granville qui est en revanche une terre d'accueil pour une population âgée (CRBN 2007, p. 110). Avec le vieillissement de la population et les nombreuses installations de retraités, le bassin de Granville a la population la plus âgée de la Basse-Normandie.

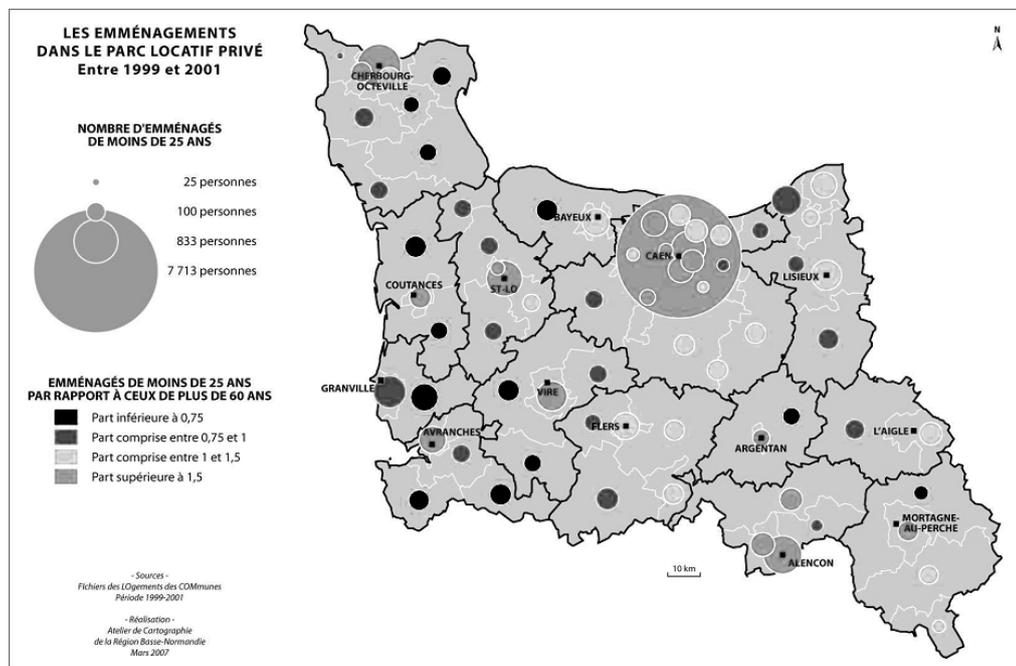
* Sylvie Bigot, ingénieure d'études, CERReV, Université de Caen Basse-Normandie ; Carinne Douville, ingénieure d'études, la Maison de la recherche en sciences humaines, Université de Caen Basse-Normandie.

¹ Le CIVIS est un contrat d'insertion à la vie sociale signé avec la Mission locale et destiné aux jeunes de 16 à 25 ans ayant au maximum un niveau IV.

² Sources : DADS, DRTEFP, Rectorat, INSEE, Assedic PRDFP-CRBN, AFPA.

Par conséquent, le parc locatif des appartements de petite taille est fortement concurrentiel sur le bassin entre les retraités qui s'installent et les jeunes actifs qui cherchent à se rapprocher des pôles créateurs d'emplois et qui ont moins de ressources financières pour faire face à des loyers de plus en plus élevés (cf. Carte 1).

Carte 1
LES EMMÉNAGEMENTS DANS LE PARC LOCATIF PRIVÉ ENTRE 1999 ET 2001



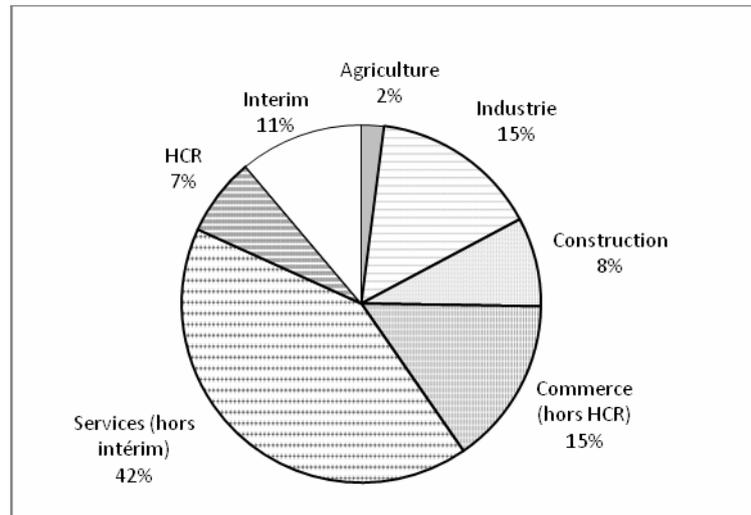
Source : FILOCOM, période 1999-2001 (Coinaud 2007).

1.2. Le marché du travail local : entre flexibilité et précarité

1.2.1. Les secteurs d'activité : une spécialisation dans les services et l'industrie

Si globalement ce bassin connaît une augmentation de l'emploi salarié (+3,1 % sur 2000-2003) supérieure à celle de la région (+0,2 %), elle est principalement portée par le développement du tourisme qui fait croître l'emploi salarié dans les secteurs des services (+3,6 %), le commerce (+6,7 %) et le secteur de la construction (+8,3 %) (CRBN 2007, p. 111).

Graphique 1
RÉPARTITION DE L'EMPLOI PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ DANS LE BASSIN DE GRANVILLE

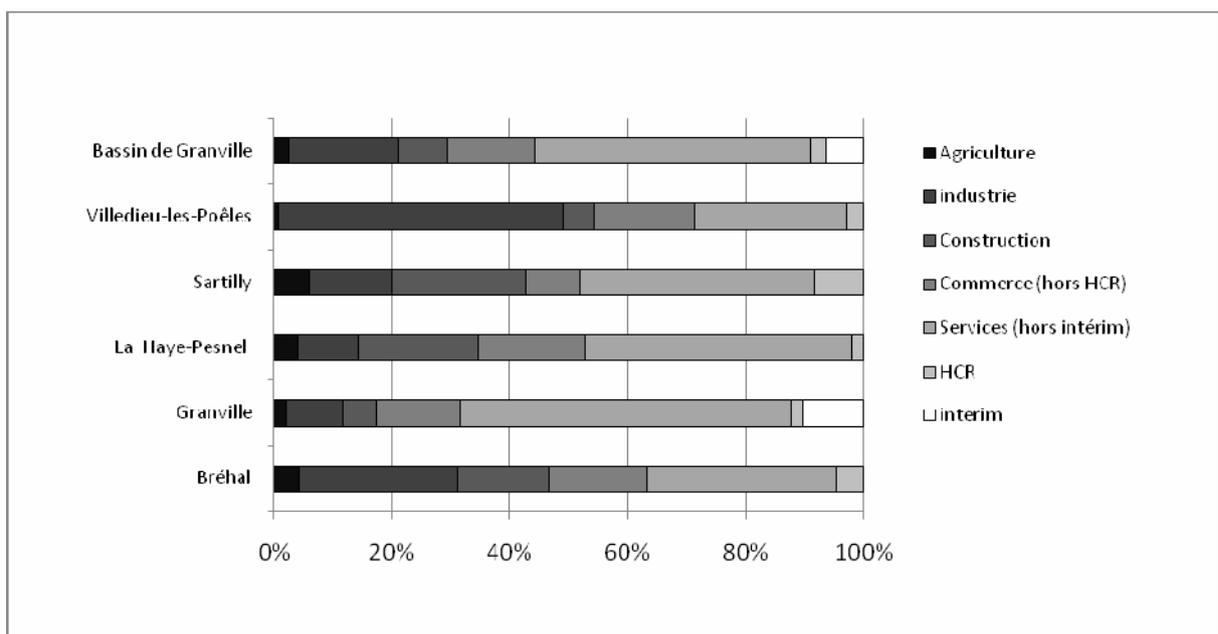


Source : DADS 2006

La prédominance des services par rapport aux autres secteurs sur ce bassin ne fait aucun doute. Associés au commerce et au secteur de l'HCR, l'économie locale est principalement tertiaire. Ce tissu économique suit les tendances régionales, avec une légère surreprésentation dans l'HCR et le commerce. Le secteur industriel est tout aussi important dans le bassin que celui du commerce (15 %) grâce à la présence de l'industrie chimique, caoutchouc plastique et de l'industrie agroalimentaire.

Tous secteurs d'activité confondus, le canton de Granville réunit à lui seul trois emplois sur cinq dans le bassin.

Graphique 2
RÉPARTITION DE L'EMPLOI PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ DANS LES CINQ CANTONS DU BASSIN DE GRANVILLE



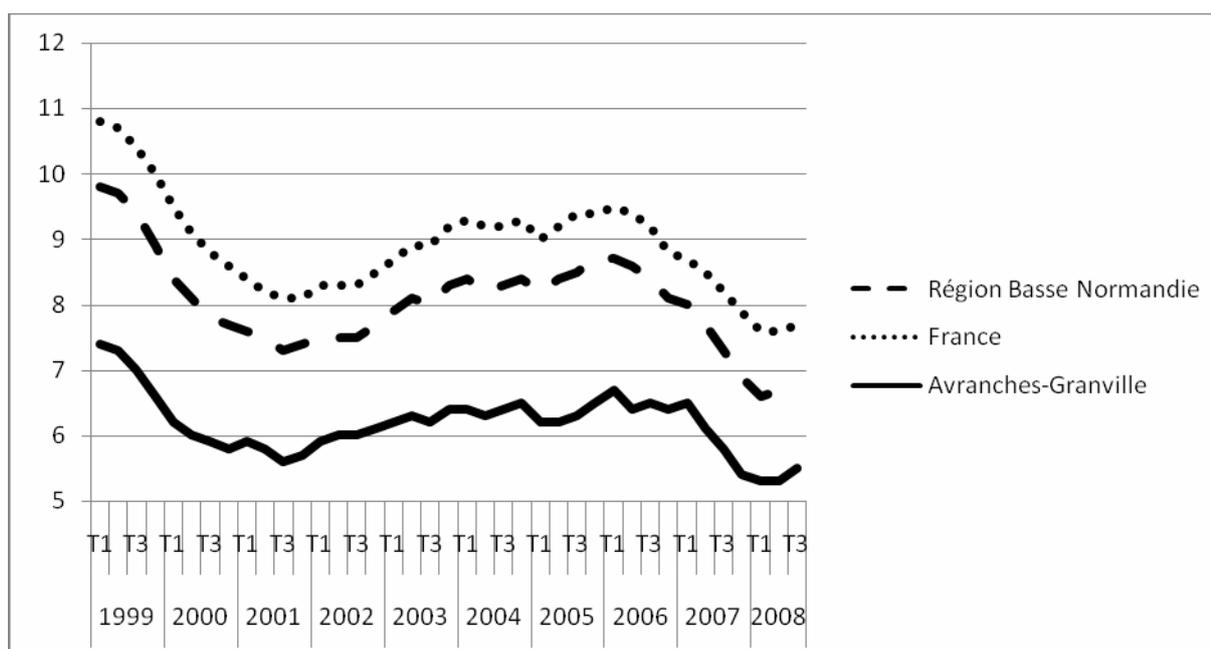
Source : DADS 2006

Le secteur des services représente près de la moitié des postes dans le canton de Granville. Cette concentration est implicitement liée au développement des services opérationnels. Granville a vu s’implanter récemment des entreprises spécialisées dans le nettoyage ou la location. Le profil géographique de cette station balnéaire ouvre des débouchés de toutes sortes : services marchands et non marchands (santé et action sociale). Vient ensuite le secteur intérimaire que l’on retrouve uniquement à Granville puisque les salariés sont déclarés dans les agences et non dans l’entreprise où ils réalisent leurs missions. Près d’un quart des emplois est lié aux activités de commerce et l’HCR vient compléter cette tertiarisation de l’économie locale avec 6 % des emplois. L’industrie et le secteur de la construction ne dépassent pas les 10 %. À l’inverse sur le canton de Villedieu-les-Poêles (versant Est du bassin), l’industrie réunit plus de la moitié des emplois. Les services détiennent également une part non négligeable avec 26 % des emplois sur le canton. Sur Sartilly, canton le plus agricole du bassin (8 % des emplois), les services demeurent la première source d’emploi (35 %). Sa spécificité est d’offrir plus de postes dans l’HCR. Le domaine de la construction y est également développé et représente plus d’un quart des emplois. Dans le canton de La Haye-Pesnel, le secteur de la construction est également aussi développé que dans les autres cantons du bassin. Les activités des services sont le principal secteur d’activité avec 37 % des emplois. Enfin, le canton de Bréhal est moins concentré sur un secteur d’activité. Si les services conservent leur suprématie (29 % des emplois), les emplois sont plus diversifiés : plus de 20 % dans la construction, dans l’industrie et dans le commerce.

Cette vision par secteur d’activité met l’accent sur les spécificités cantonales du bassin d’emploi de Granville. Le secteur des services est assez diversifié et marqué plus qu’en région par l’activité touristique et une industrialisation plus forte. De plus, cette analyse montre qu’à l’intérieur du bassin, deux cantons s’opposent, Villedieu-les-Poêles et Granville, et deux se rapprochent : la Haye-Pesnel et Sartilly proposent plus d’emplois dans la construction et ont la même part dans les services. Sartilly se distingue pourtant avec une forte présence de l’HCR et plus d’emplois agricoles. L’emploi sur le canton de Bréhal est plus dispersé tout en se maintenant dans le secteur des services profitant de la proximité de Granville et de son attractivité.

1.2.2. Emploi et chômage

Graphique 3
**L’ÉVOLUTION DU TAUX DE CHÔMAGE SUR LA ZONE D’EMPLOI GRANVILLE-AVRANCHES
ENTRE 1999 ET 2008**



Source : DRTEFP

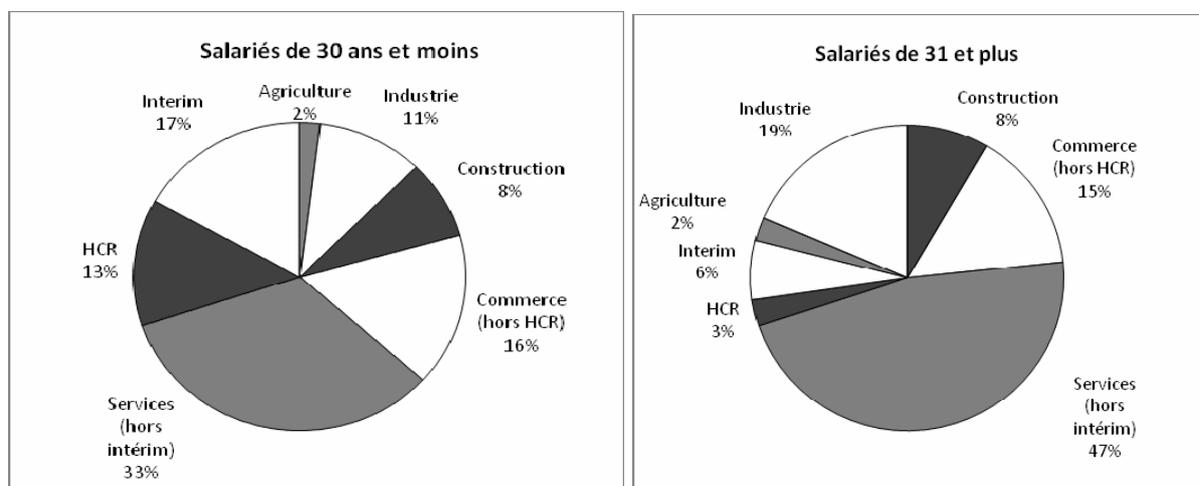
Le bassin de Granville inclus dans la zone d'emploi Avranches-Granville a une situation favorable à l'emploi avec un taux de chômage inférieur d'un point par rapport à la Basse-Normandie et de deux par rapport à la France. La zone d'emploi Avranches-Granville est créatrice d'emplois et ce depuis les années 2000 : « *De tous les territoires bas-normands, la zone d'emploi Avranches-Granville a été la plus dynamique* » (Morales 2005). Notons que le taux de chômage du bassin sur cette période suit globalement les mêmes évolutions n'échappant pas aux effets conjoncturels de l'économie française.

Le dynamisme économique du bassin est lié au développement du tourisme. Cependant, si ce taux de chômage est plus faible, il peut en partie s'expliquer par les flux migratoires du bassin entraînant le départ de jeunes actifs et l'entrée sur le territoire de personnes plus âgées à la retraite. Cet « effet démographique » a débuté dès le début des années 90 (INSEE 2002). Toutefois ce faible taux de chômage ne doit pas faire oublier un taux cinq fois plus élevé chez les jeunes dans le bassin (source : DRTEFP).

1.2.3. L'insertion des jeunes sur le territoire : une précarisation croissante dans les cantons littoraux

Le chômage touche plus particulièrement les jeunes de niveau V de formation qui représentent 51 % des jeunes demandeurs d'emploi (47 % en région), les niveaux IV 23 % (même taux qu'en région), les VI et V bis 12 % (légèrement plus faible qu'en Basse-Normandie).

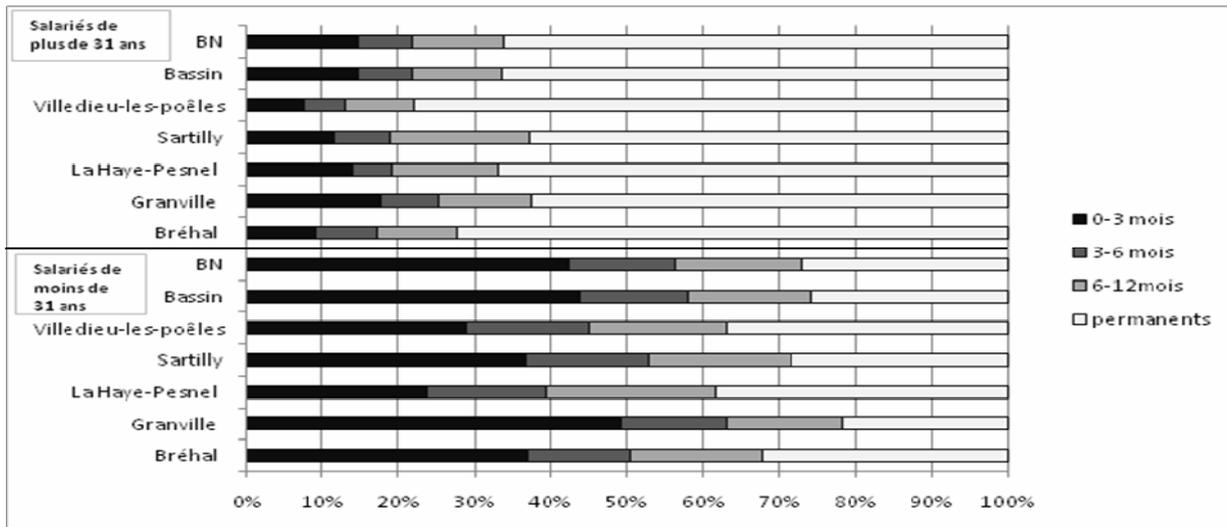
Graphique 4
RÉPARTITION DE L'EMPLOI PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ DANS LE BASSIN DE GRANVILLE POUR LES SALARIÉS DE 30 ANS ET MOINS ET DE 31 ANS ET PLUS



Source : DADS 2006

Les jeunes du bassin travaillent davantage que l'ensemble des salariés de plus de 31 ans en intérim (17 % contre 6 %) et dans l'HCR (13 % contre 3 %). En revanche, ils sont moins présents dans le secteur des services et de l'industrie. La particularité de l'emploi entraîne des tensions sur le marché du travail local avec des variations saisonnières notamment dans l'HCR et les activités de commerce, secteurs qui emploient fortement les jeunes. Ces postes requièrent une flexibilité de la main-d'œuvre touchant particulièrement les jeunes même qualifiés qui subissent une alternance d'emploi de courte durée, de chômage et d'inactivité. Les jeunes du bassin de Granville rencontrent donc une précarisation assez forte.

Graphique 5
DURÉE CUMULÉE DE POSTES SELON L'ÂGE



Source : DADS 2006.

Le marché du travail bas-normand oppose les moins de 30 ans aux salariés plus âgés du point de vue de la durée cumulée d'emplois. En effet, les emplois permanents sont occupés à plus de 60 % par les plus de 30 ans. On retrouve la même situation sur le bassin de Granville.

En revanche, si l'on considère la durée cumulée d'emplois des jeunes à l'intérieur du bassin, des disparités entre cantons existent. Le canton de Granville détient le record de l'emploi précaire avec presque 50 % de cumul d'emplois inférieur à trois mois. Il est à noter que les missions temporaires sont enregistrées à Granville et contribuent ainsi à y accentuer la part du travail de courte durée et à la diminuer dans les autres cantons. En outre, La Haye-Pesnel et Villedieu-les-Poêles proposent plus d'emplois permanents que d'emplois de très courte durée. À mesure que le canton s'urbanise les durées d'emploi diminuent. Les jeunes actifs de moins de 31 ans à Granville et Bréhal ont les durées de postes cumulés les plus faibles. À l'inverse, ceux de Villedieu-les-Poêles et La Haye-Pesnel sont plus fréquents dans l'emploi permanent. La précarisation de l'emploi semble corrélée aux cantons urbains et littoraux avec des emplois qui attendent une main-d'œuvre flexible : dans les services, le commerce et l'HCR. Ces cantons rassemblent plus d'emplois mais non durables. Au sein du canton de Villedieu-les-Poêles axé vers l'industrie, les jeunes cumulent des emplois d'une durée plus longue. Ce sont également des emplois à temps plein qui sont proposés dans les cantons de La Haye-Pesnel (74 %) et de Villedieu-les-Poêles (76 %) aux jeunes de moins de 31 ans. Sur le canton de Bréhal et de Granville ce taux de postes à temps plein s'affaiblit (70 % pour Bréhal et 71 % pour Granville).

Le marché du travail local du bassin est particulier : si d'un côté les postes et les créations d'emplois des cantons littoraux et urbains permettent de soutenir l'insertion des jeunes, cette dernière ne s'effectue pas dans la durée. Dans les autres cantons plus ruraux, les postes sont moins nombreux. Le dynamisme de l'industrie garantit une insertion plus lente mais un accès durable à l'emploi lorsqu'il est trouvé.

1.3. Les spécificités des marchés de la formation dans le bassin de Granville

1.3.1. Les « marchés scolaires » dans le bassin de Granville

D'après les données du rectorat de l'académie de Caen, on constate une surreprésentation des jeunes de niveau V sur le bassin de Granville par rapport à la région. Pourtant si la part des élèves en SEGPA est légèrement supérieure à la moyenne régionale, les jeunes scolarisés dans le bassin suivent massivement la voie générale jusqu'en troisième et plus fortement qu'en région (87 % contre 82 % pour la Basse-Normandie). Cependant en sortant de troisième, moins de la moitié d'entre eux suivent un cursus général et technologique, la voie professionnelle étant majoritaire. Dans les orientations post-troisièmes, l'effet genre est assez significatif : les filles du bassin de Granville poursuivent davantage vers une seconde générale et technologique que les garçons (moins de 40 % pour les garçons et largement supérieur à 50 % pour les filles).

La structure de l'offre de formation initiale sur le bassin est assez proche de celle observée en région : 51 % dans l'enseignement général, 27 % dans la voie technologique et 22 % dans la voie professionnelle. Pourtant elle est particulièrement spécialisée dans les secteurs clés de l'emploi local. L'offre de formation se concentre à 49 % dans l'industrie (26 % dans la région) et dans les services avec plus de 47 % contre 41 % en région. En revanche, elle propose peu d'offres dans le secteur de la construction et dans le commerce. Elle est véritablement sectorisée : filières de l'hôtellerie-restauration³, l'automobile, l'électronique et l'électrotechnique⁴ et la santé⁵ représentent près de 85 % des effectifs. On retrouve également une capacité d'accueil élevée en niveau V. Cette offre scolaire est centralisée sur Granville : lycées de secteur, lycées technologiques, professionnels et un CFA. Il n'y a pas de lycées agricoles sur le bassin mais une Maison familiale et rurale à Granville.

L'offre sectorisée et la limitation des places disponibles pour certaines filières contraignent les jeunes à se former en dehors du bassin : vers le bassin coutançais pour se spécialiser dans la construction ou vers le bassin d'Avranches pour accéder à des filières technologiques comme les sciences médico-sociales ou les sciences et techniques de laboratoire par exemple. Compte tenu de la faible diversité de l'offre de formation (seuls deux CAP en lycée professionnel sont ouverts au public scolaire de SEGPA), une mobilité géographique est nécessaire pour poursuivre ses études car le bassin n'offre que trop peu de choix de filières professionnelles.

1.3.2. L'offre de formation continue pour les jeunes dans le bassin de Granville

Le Centre de promotion sociale⁶ et Trajectio proposent des formations du type « plateforme d'orientation » et des ateliers de formation de base avec des remises à niveaux pour les savoirs fondamentaux et d'autres prestations ANPE (bilan de compétences approfondies, objectif emploi...). Leur poids sur le territoire est inférieur à celui des formations qualifiantes (38 % de l'offre). Ces centres d'insertion et de formation sont implantés principalement à Granville.

La formation continue qualifiante ou préqualifiante recouvre en majorité l'offre locale d'emploi : le groupe FIM implanté sur Granville propose des formations autour des services, de l'hôtellerie-restauration, du commerce, des techniques industrielles. L'AFPA de Granville centralise des formations liées au tourisme comme la filière « agent d'accueil touristique ». La première place est donc vouée aux services avec une dominante dans l'HCR (43 % des effectifs⁷). Pourtant, cette offre propose aussi des formations dans un tout autre secteur avec 34 % d'effectif : l'industrie spécialisée dans l'habillement. En effet, l'industrie du cuir et du textile est présente sur la zone d'emploi Avranches-Granville avec l'implantation dans le Sud-Manche de deux entreprises « haute gamme » dans le textile : *Louis Vuitton* et

³ Un lycée technologique et professionnel est entièrement réservé aux filières HCR.

⁴ Spécificités du lycée polyvalent de Granville et une section professionnelle privée à Villedieu-les-Poêles.

⁵ Offre privée principalement.

⁶ Annexe à Villedieu les Poêles.

⁷ Source : service prospective PRDFP-CRBN, AFPA, DRTEFP.

Les tricots Saint James. Particulier au bassin, le secteur de la navigation occupe également 10 % des places.

Le bassin de Granville connaît un dynamisme économique grâce au développement du tourisme qui crée et maintient des emplois dans les services, le commerce et l'HCR. Pourtant, il cache une précarisation dont les jeunes qui entrent dans la vie active sont les premières victimes. À cela s'ajoutent des tensions sur le marché résidentiel qui freinent l'accès au logement proche de l'emploi pour les moins de 25 ans. Enfin, avec une offre de formation initiale et continue fortement portée sur les emplois locaux, les jeunes peuvent parfois être « enfermés sur le territoire » ou anticiper leur départ du bassin.

Si on se focalise sur des données cantonales, Granville est le premier canton employeur mais la sectorisation et la saisonnalité de ces postes n'insèrent pas durablement les jeunes sur le marché du travail alors que sur le canton de Villedieu-les-Poêles, les emplois plus tournés vers l'industrie sont moins précaires. Ces diversités infra-cantonales du bassin fondent les particularités de ce marché du travail local.

Ce premier cadrage laisse envisager avec cet autre angle de vue l'effet du territoire sur l'insertion des jeunes. En zone rurale comme sur Villedieu-les-Poêles, les jeunes ont un accès difficile à l'emploi alors que dans les zones littorales plus urbanisées comme sur Granville l'entrée des jeunes sur le marché du travail est plus rapide, l'emploi plus fréquent sans toutefois garantir une insertion pérenne.

2. Les cinq parcours d'insertion professionnelle des jeunes en CIVIS

Les jeunes CIVIS n'ont pas un parcours d'insertion homogène, loin s'en faut. L'analyse des données recueillies par questionnaires complétées par celles obtenues à partir du dossier administratif individuel a permis de mettre en évidence cinq parcours-type obtenus par une CAH en fonction du statut dominant sur la période concernée. Aussi allons-nous décrire chacun de ces parcours d'insertion en regardant leurs caractéristiques les plus saillantes et les illustrer par les propos d'un jeune rencontré en entretien. Il convient cependant d'être mesuré sur la description des classes : il s'agit d'une tendance générale qui ne reflète pas totalement l'hétérogénéité de chaque classe.

Un premier constat s'impose : si ces parcours sont de longueurs diverses – il s'est écoulé près de neuf ans entre la sortie de l'école et l'entrée en CIVIS pour l'un des jeunes de l'enquête tandis qu'à l'inverse un autre semble avoir signé son CIVIS quelques semaines après la sortie de l'école – cette durée n'est pas le principal facteur explicatif des parcours. D'ailleurs, on retrouve une disparité temporelle dans chacun des cinq parcours d'insertion. C'est plutôt la durée dans chacune des quatre situations (formation, emploi, chômage, inactivité) qui est explicative. De ces quatre situations est apparue une classe supplémentaire dans laquelle deux statuts coexistent : l'emploi et le chômage.

2.1. Le chômage

Le parcours d'insertion marqué par le chômage concerne plutôt des jeunes femmes dont les parents sont de profession indépendante. Ces jeunes ont moins de 20 ans lors de l'interrogation et habitent toujours chez leurs parents. Ils n'ont pas de permis de conduire et sont dépendantes pour se déplacer.

Du point de vue de leur scolarité, ces jeunes ont connu des difficultés scolaires qui se traduisent par des redoublements au collège et la possession du CFG ou l'absence de diplôme. Ils ont globalement connu plus de refus dans leurs vœux d'orientation que les autres, estiment n'avoir pas reçu d'aides à l'orientation et arrêtent les études parce qu'ils « *en ont marre* ». Ils sortent donc du système scolaire avec un niveau VI ou V bis.

Dans les six mois qui ont suivi l'arrêt des études, ils ont cherché une formation et du travail par l'ANPE et les agences d'intérim. Ils se sont également inscrits à la ML. Par la suite, ils ont effectivement repris une formation.

Ainsi, globalement, ces jeunes qui d'un point de vue scolaire sont des « décrocheurs », ont beaucoup de mal à trouver des emplois du fait de leur faible niveau de qualification. Ils se tournent alors vers les services publics de l'emploi (ANPE, ML) qui leur proposent de multiples formations de courte durée.

Le cas d'Alice illustre le parcours d'insertion marqué par le chômage. Scolarisée en SEGPA, Alice voulait faire un CAP en vente pour travailler ensuite en boulangerie. Mais son vœu d'orientation est refusé et elle est envoyée en CAP cuisine à l'EREA : « *Moi depuis l'âge de 15 ans moi j'étais branché dans la vente, dans la boulangerie, et faire un apprentissage. Et le collègue, eux ils m'ont mis carrément dans la cuisine, mais moi je ne voulais pas du tout ça* ». Alice a quitté son CAP au bout de huit mois car ses études ne lui plaisaient pas : « *J'ai aucun diplôme, vu que j'ai arrêté à 16 ans et demi [...]. J'ai arrêté l'école parce que déjà l'école j'en avais marre un peu, et le métier que je faisais, dans la cuisine, moi ça me plaisait pas du tout.* »

Elle s'est aussitôt inscrite comme demandeur d'emploi à l'ANPE et s'est rendue suivant les conseils de son établissement scolaire à la ML. Elle y demande un accompagnement pour faire une formation. Elle commence alors une remise à niveau qu'elle ne termine pas : « *J'ai fait une formation sur Villedieu-les-Poêles, une remise à niveau, j'avais 17 ans [...] mais c'est pas ça que je voulais. Moi je voulais une formation, trouver un métier ou euh.... Aujourd'hui je suis toujours là.* » Après presque un an de chômage, Alice ne se présente plus à ses rendez-vous à l'ANPE et perd son statut de demandeur d'emploi en mars 2005. Elle s'inscrit une nouvelle fois fin janvier 2006 mais elle est radiée 30 jours plus tard car elle n'a pas rempli sa déclaration d'actualisation mensuelle. Elle attend septembre 2007 pour se réinscrire mais, ne répondant pas à une convocation, elle est de nouveau suspendue. La veille, elle signe son contrat CIVIS. En février 2008, avec la ML, elle commence un stage qu'elle ne termine pas car elle tombe enceinte : « *[La conseillère] m'a proposé aussi de faire une autre formation, de faire des stages, remise à niveau, tout ça, mais vu que j'étais enceinte je pouvais pas. En plus la gynéco elle m'a interdit de travailler ou de faire une formation, donc je pouvais pas de toute façon.* »

Elle s'inscrit encore une fois à l'ANPE début mars mais ne répond toujours pas à la déclaration d'actualisation à la fin du mois : « *[La conseillère] m'a rappelée entre temps pour que je m'inscrive à l'ANPE pour faire des ménages. Mais bon, ça va pas me donner grand-chose. Je lui ai dit à [la conseillère] : “ En plus je vais bientôt être maman, c'est pas en faisant le ménage que ça va me donner [de quoi vivre] ”* ». Elle accouche en octobre 2008, elle est depuis sans emploi. À 22 ans, Alice n'a encore jamais travaillé ni acquis de diplômes ; elle vit avec sa fille à Villedieu-les-Poêles : « *Des fois je me demande qu'est ce que je vais devenir. Parce que bon j'ai 22 ans. Et puis maintenant j'ai ma fille derrière* ».

2.2. L'alternance de chômage et d'emploi

Le parcours d'insertion marqué par une alternance de chômage et d'emploi concerne des jeunes hommes dont le père est retraité et la mère absente ou décédée. Ils ont entre 22 et 24 ans au moment de l'enquête et sont retournés vivre chez leurs parents après une première décohabitation. Ils se déplacent principalement à pieds ou avec les transports en commun.

Durant leur scolarité, ils ont connu des redoublements en primaire. S'ils ont été soutenus par leur famille dans leur orientation, ils ont en revanche été freinés par les acteurs scolaires (professeur, conseiller d'orientation, conseiller principal d'éducation, etc.) ainsi que par leur réseau proche. Ils se sont vu refuser l'entrée dans des établissements professionnels ou le choix d'une spécialité de niveau V. Ils s'orientent alors vers une filière qu'ont suivie leurs amis, fratrie et/ou parents. Ils arrêtent leurs études par manque de ressources et par choix à l'issue d'une année terminale de diplôme. Ils ont un CAP ou un BEP, soit le niveau V de formation. Pendant leurs études ils ont eu des emplois réguliers ou saisonniers.

Dans les six mois suivant l'arrêt de leurs études, ils cherchent un emploi en combinant des démarches institutionnelles – s'inscrire à l'ANPE ou dans des agences d'intérim – et des démarches plus personnelles comme déposer des candidatures spontanées ou répondre à des offres d'emploi.

Ils viennent à la ML parce qu'ils ont une demande concernant l'emploi. Ils n'ont pas suivi de formation depuis qu'ils ont arrêté leurs études car « *on ne leur en pas proposé* ». En revanche, ils reconnaissent avoir déjà refusé un emploi.

Si ces jeunes quittent l'école avec leur diplôme en poche, ils la quittent malgré tout avec une sensation d'inachevé. Le manque de ressources économiques les oblige à travailler tôt, même durant leur scolarité, et à multiplier les emplois, fussent-ils précaires, sans pour autant prendre le temps de retourner en formation. Cette absence de formation complémentaire combinée à l'absence de permis de conduire a tendance à les cloisonner sur un territoire et un secteur d'emploi : ils acceptent toujours le même type d'emploi sur une même zone géographique.

Le parcours d'insertion d'Hélène, 24 ans, en est une illustration. Ses parents sont décédés et Hélène vit chez sa grand-mère à Villedieu-les-Poêles avec ses deux frères handicapés. À la fin de sa 3^{ème}, Hélène veut poursuivre en BEP Vente mais son vœu est refusé et, sur les conseils de son établissement scolaire, elle part en lycée professionnel préparer un BEP secrétariat : « *Je voulais être dans le commerce. Mais je n'avais pas d'assez bon résultats pour aller dans le commerce donc on m'a proposé secrétariat* ». Malgré le redoublement de sa deuxième année de BEP, elle ne parvient pas à obtenir son diplôme et arrête l'école en juin 2003. Elle cherche alors activement du travail : elle s'inscrit à l'ANPE mais aussi dans des agences d'intérim, va à la ML et dépose des CV auprès d'employeurs. Elle trouve du travail à la lingerie de l'hôpital de Villedieu-les-Poêles en août 2004 : il s'agit d'un remplacement de trois semaines. Entre août 2004 et fin septembre 2007, Hélène effectue à l'hôpital 18 remplacements d'une durée allant de sept jours à dix semaines : « *J'ai cherché du travail. Donc j'ai trouvé, depuis 2004 j'ai fait des remplacements à l'hôpital, en blanchisserie. Mais c'était des petits remplacements, une semaine, quinze jours, donc des fois ça pouvait être deux trois mois sans...* ».

S'ensuit une période de chômage d'un an, période durant laquelle Hélène signe un contrat CIVIS. Mais elle ne suit aucune formation, préférant travailler dans n'importe quel secteur d'activité plutôt que de suivre une formation non rémunérée à Granville : « *[c'était] une formation qui n'était pas rémunérée, donc euh... et puis fallait se déplacer à Granville sans qu'on soit payé donc non... Ou alors fallait prendre un logement sur Granville, mais fallait pouvoir payer le logement déjà, donc j'ai dit non* ». Elle dépose de nouveau son CV dans une agence d'intérim et accepte une mission aux abattoirs en août 2008. Là encore il s'agit d'un travail précaire et elle ne sait qu'à la fin de sa mission si elle sera reprise : « *Je me dis : "au bout des trois mois est-ce qu'ils vont me reprendre, est-ce qu'ils vont pas me reprendre... ?" [...]* On ne sait même pas ça par l'abattoir, c'est la boîte d'intérim, c'est par la boîte d'intérim qu'on sait que... *J'ai su qu'hier [5 février] que j'étais renouvelée jusqu'à fin mars* ». Malgré la pénibilité du travail, Hélène accepte de renouveler ses missions d'intérim à l'abattoir et espère une embauche. En acceptant ces emplois – dont elle a besoin pour vivre – Hélène s'éloigne de son souhait initial (faire de la vente) et de sa formation scolaire (le secrétariat).

2.3. L'emploi

Le parcours d'insertion marqué par l'emploi concerne des jeunes issus des classes sociales plutôt favorisées : leur père est plutôt cadre supérieur ou de profession intermédiaire tandis que leur mère est employée. Ils ont au moins 25 ans et plus, ont quitté le foyer parental et vivent seuls. Ils ont le permis de conduire, disposent de leur propre véhicule.

Du point de vue de leur parcours scolaire, ils n'ont connu que très peu de refus dans leurs vœux d'orientation, si ce n'est quelques refus pour des préparations de concours. Ils ont suivi les mêmes études que leurs parents mais ont été freiné par leur famille dans leur choix. Ils quittent le système éducatif après avoir obtenu leur BEP.

Ces jeunes ont connu des emplois saisonniers pendant leurs études. Ils ont connu la ML par l'ANPE et y sont allés car ils avaient besoin d'aide. Ils ont déjà refusé un emploi.

Ce parcours d'insertion se caractérise par de nombreuses séquences d'emploi (CDD, temps partiel, missions temporaires). Si au début, leur insertion semble plutôt en bonne voie, au moment où les parcours devraient se sécuriser, ils perdent leur emploi. Ils s'inscrivent alors à l'ANPE qui les oriente vers la ML.

Émilien, 23 ans, relève de ce parcours. Son père est agent de sécurité à la retraite et sa mère aide-ménagère. Ses parents sont séparés. Émilien a redoublé son CP et son CM2. Après la cinquième, il est orienté vers une quatrième aide et soutien puis enchaîne sans passer par la troisième en CAP Mécanique auto par apprentissage. Mais son patron fait faillite au bout d'un an et Émilien ne parvient pas à trouver un autre maître d'apprentissage pour faire sa deuxième année : « *C'était dur parce que je finissais ma 1^{ère} année, j'voulais attaquer la 2^{ème} année et rattaquer un bac ou un bac pro derrière. Peut-être que j'aurai pu mais du coup ça c'est pas fait.* ». Dans les six mois suivant l'arrêt de ses études, Émilien cherche une formation et un emploi. Il trouve une formation d'un an pour passer un CAP Cuisine en collectivité qu'il obtient : « *Il fallait que j'trouve que'qu'chose, donc j'ai pris ça mais en fait derrière, les cuisines collectives ça m'intéressait pas trop non plus* ». Puis une assistance sociale lui trouve « *en urgence* » un chantier d'insertion sur lequel il travaille pendant neuf mois. Il enchaîne sur une formation d'agent logistique magasinier cariste. Émilien découvre la ML par l'intermédiaire des services sociaux et s'y rend la première fois pour solliciter une aide financière pour passer son permis de conduire, mais n'obtient aucune aide. Il déménage alors à Paris pour retrouver son père : « *En région parisienne, je pensais avoir [du boulot]* ». N'en trouvant pas, le père et le fils partent s'installer dans la Manche. Émilien s'installe seul non loin de chez son père et dépend encore de lui pour se nourrir. Il se rend alors à la ML de Granville qui lui propose de financer son permis de conduire et lui conseille de reprendre une formation.

2.4. L'inactivité

Le parcours d'insertion marqué par l'inactivité concerne des jeunes hommes dont le père est absent ou décédé et la mère ouvrière. Âgés de 20 à 21 ans, ils vivent toujours chez leurs parents ou se sont mis directement en couple. Ils n'ont pas de permis de conduire et se déplacent à pieds ou en transport en commun. Ces jeunes connaissent aussi des problèmes de santé ou un handicap qui les freinent dans leur recherche d'emploi ou de formation.

Du point de vue de leur parcours scolaire, ils ont connu des redoublements en primaire. Ils ont été aidés dans leur orientation par leur réseau proche et ont de la famille ou des amis ayant suivi des études par apprentissage. Ils se sont vu refuser l'entrée en général et technologique. Ils ont le brevet des collèges, quittent l'école en cours d'année suite à des problèmes personnels et sont de niveau VI, V bis et IV.

Dans les six mois qui ont suivi l'arrêt des études, ils déclarent n'avoir rien fait. Ils ont par la suite eu connaissance de la ML par les médias ou par des proches. Ils y sont allés la première fois parce qu'un conseiller ANPE leur avait pris rendez-vous et parce qu'ils cherchaient une formation. Ils n'ont jamais travaillé pendant leurs études, n'ont jamais refusé d'emploi et sont actuellement sans emploi.

Ces jeunes n'ont pas réellement la connaissance du travail, ils ne l'ont pas expérimenté durant leur scolarité qui s'orientait plutôt vers l'enseignement général. L'arrêt des études s'est fait de manière contrainte suite à un vœu refusé et/ou une déscolarisation pour problèmes personnels et a nécessité un certain temps de latence pour s'en remettre (hospitalisation par exemple). Si une tentative vers l'entrée sur le marché du travail a été opérée, le manque de diplôme professionnalisant est pénalisant. Cela a encouragé un retour en formation par une entrée dans le CIVIS.

Jacky relève du parcours d'insertion marqué par l'inactivité. Ce jeune homme, âgé de 20 ans au moment de l'enquête, vit à la Haye-Pesnel chez ses parents qui sont tous les deux au chômage. Comme il n'a pas le permis de conduire, il est dépendant de ses parents : c'est d'ailleurs sa mère qui l'emmène à notre rendez-vous pour l'entretien à la ML. Jacky est sorti prématurément de l'école : il redouble sa seconde et abandonne quatre mois plus tard pour raisons de santé, en janvier 2005. Asthmatique, Jacky accumule les ennuis de santé : « *J'ai quitté l'école sur ma deuxième seconde à cause de problèmes de santé, j'ai eu des gros problèmes de santé au niveau du cœur. Ma première seconde a été disons catastrophique et la seconde j'ai plus ou moins déprimé et du coup j'ai arrêté* ». Aussi, après l'arrêt de ses études en 2005, il ne fait « *rien pendant probablement deux ans* ». Il s'inscrit toutefois comme demandeur d'emploi à

l'ANPE fin août 2005 mais perd son statut en novembre 2005 car il ne répond pas à sa déclaration d'actualisation mensuelle. Il attend mars 2006 pour se réinscrire à l'ANPE qui l'envoie en stage en entreprise en avril et lui conseille d'aller à la ML. Il s'y rend alors et demande à faire des formations. En novembre 2006 il s'inscrit de nouveau à l'ANPE mais ne répond toujours pas au contrôle et reste inactif pendant trois mois. Il signe un CIVIS en avril 2007 et cherche à reprendre une formation qualifiante : « *Là je suis en attente, j'ai participé à une préprofessionnalisation à l'AFPA, j'attends juste une date de formation pour commencer. Je suis positionné sur une formation mais les dates, les places... [Où ?] Plus ou moins toute la France, j'attends juste qu'une formation ait des places libres* ». Pour reprendre ses propres termes, aujourd'hui il « *essaye de [s']en sortir* ».

2.5. La formation

Le parcours d'insertion marqué par la formation concerne plutôt des jeunes issus d'un milieu social défavorisé. Ils résident toujours chez leurs parents et plutôt dans le canton de Bréhal et de Granville. Ils n'ont pas le permis de conduire mais disposent d'un scooter ou d'une mobylette.

Du point de vue de leur parcours scolaire, ils ont connu des redoublements au collège. Ils ont reçu l'aide de maîtres d'apprentissage ou de stages dans leur orientation, suivent la même spécialité que des membres de leur famille élargie et leurs parents ont fait des études par apprentissage. Ils n'ont pas connu de refus de vœux d'orientation mais arrêtent leurs études en cours de préparation de diplôme parce qu'ils ont envie de travailler. Ils sortent du système scolaire avec un niveau VI ou V bis.

Ils ont connu la ML par l'ANPE et s'y rendent à la fois parce qu'un conseiller de l'ANPE leur a pris un rendez-vous et parce qu'ils ont une demande concernant l'emploi. Depuis la fin de leurs études, ils ont déjà suivi une formation et en ont aussi refusée. Ils sont actuellement en emploi.

Le cas d'Agnès, 19 ans, est exemplaire. Son père est mécanicien à son compte, sa mère est au foyer et aide son mari dans les tâches administratives. Agnès n'a pas le permis de conduire et se fait emmener quand elle a besoin de se déplacer. Agnès a redoublé sa quatrième et s'inscrit après le collège en CAPA Service en milieu rural. Elle sort du système éducatif après avoir obtenu son diplôme en juin 2005. Elle s'inscrit pour la première fois à l'ANPE en novembre 2005 qui lui propose des stages en entreprise entre mai et octobre 2006 avec l'Action d'insertion sociale et professionnelle. Elle découvre alors la restauration : « *Je ne savais pas quoi faire alors je me suis dit : "ben tiens je vais me lancer là-dedans"* ». L'ANPE l'envoie vers la ML où elle signe un CIVIS, ce qui lui permet de suivre une formation diplômante au groupe FIM à l'issue de laquelle elle obtient son CAP Bar Brasserie en juin 2007. Elle travaille ensuite quatre mois en CDD dans un hôtel et alterne depuis emploi et chômage : « *[j'ai fait] ma saison d'été 2006 pendant 3 mois et j'ai fait là un mois et demi en 2007 et 2008* ». Lorsqu'elle ne travaille pas, elle retourne vivre chez ses parents.

3. Des parcours d'insertion différenciés sur des territoires contrastés

Les données de cadrage présentées dans le premier chapitre ont permis de mettre en évidence des disparités territoriales à l'intérieur du bassin de Granville et notamment une opposition entre des territoires littoraux et des territoires ruraux. Ces disparités ne sont pas sans incidence sur le parcours d'insertion professionnelle des jeunes ayant signé un contrat CIVIS : les jeunes des cantons littoraux connaissent davantage l'emploi et la formation que ceux des cantons ruraux pour lesquels l'inactivité et le chômage prédominent.

3.1. Les parcours d'insertion marqués par l'emploi et la formation plus fréquents sur le littoral

Les cantons littoraux (Granville, Bréhal, et une partie du canton de Sartilly) concentrent une grande part de l'activité économique du bassin, notamment grâce au tourisme. C'est donc sans grande surprise que l'on retrouve ici une majorité de jeunes ayant un parcours d'insertion marqué par l'emploi. Par ailleurs, Granville concentre la quasi-totalité de l'offre de formation initiale de second cycle et de l'offre de formation continue qualifiante. Dès lors, il n'est pas non plus surprenant que le parcours d'insertion marqué par la formation soit davantage présent sur le littoral que dans les terres. L'offre de formation a également une incidence sur le niveau de formation des jeunes : ils sont plus diplômés et sortent du système éducatif avec un niveau IV. Ces bacheliers de la filière technologique à qui l'on a refusé l'accès à la filière générale sortent délibérément avec un diplôme qui s'avère non reconnu sur le marché du travail car trop généraliste. La confrontation avec le marché du travail et leurs difficultés d'insertion leur font prendre conscience du caractère inadéquat de leur diplôme, ils reprennent alors une formation plus professionnalisante.

Ils ont connaissance de la ML par les médias, mais s'y rendent parce que l'ANPE leur a pris un rendez-vous avec un conseiller et parce qu'ils ont des demandes concernant l'emploi. Leur désir de travailler s'exprimait déjà pendant leurs études : profitant du surcroît d'activité qu'engendre le tourisme, les jeunes du littoral ont occupé des emplois l'été et les vacances scolaires lorsqu'ils étaient encore en études. Par la suite, ils ont également eu des emplois saisonniers et sont, au moment de l'enquête, davantage en emploi que les jeunes des cantons ruraux. Ils reconnaissent également avoir déjà refusé un emploi et avancent différentes raisons pour expliquer un refus (avéré ou potentiel) : des horaires particuliers, des problèmes résidentiels ou encore une inadéquation de l'offre avec ce qu'ils recherchent. Le fait que ces jeunes évoquent des problèmes résidentiels n'est pas anodin : il leur est difficile de trouver un logement compte tenu de la concurrence exercée par les seniors sur le littoral. Cette tension sur le marché du logement explique que les jeunes vivent encore chez leurs parents ou seuls dans une chambre du FJT lorsque leurs parents ne vivent pas sur la côte. Globalement, ces jeunes sont issus plutôt des classes moyennes et moyennes supérieures et sont donc être plus aidés par leurs parents dans l'accès à une certaine autonomie.

Enfin, notons que les jeunes CIVIS sur le littoral sont plutôt des hommes de moins de 20 ans. Ils n'ont pas leur permis de conduire car ils sont parfois trop jeunes pour pouvoir le passer. Ils sont donc dépendants d'une tierce personne pour se déplacer.

3.2. Les jeunes ruraux connaissent davantage le chômage et l'inactivité

Contrairement aux jeunes du littoral, les jeunes CIVIS en milieu rural sont plutôt des femmes de plus de 25 ans. Elles connaissent un parcours d'insertion beaucoup plus chaotique que ceux vivant sur la côte. Elles sont sans emploi au moment de l'enquête et ont connu de nombreuses séquences de chômage et d'inactivité : la structure de l'emploi, fortement axée sur le secteur industriel, ne facilite pas l'insertion professionnelle de ces femmes. Contrairement aux jeunes du littoral, elles n'ont jamais refusé un emploi. Si elles ne sont pas trop regardantes sur le travail lui-même, elles le sont davantage sur les modalités de l'emploi et leurs conséquences sur leur vie personnelle car elles sont soucieuses de concilier vie professionnelle et vie familiale.

Par ailleurs, l'absence de formation de second cycle sur cette zone n'incite pas à la poursuite d'études, d'autant que ces jeunes femmes ont connu des difficultés scolaires. Elles ont en effet redoublé en primaire et en lycée, certaines sont également passées par l'enseignement adapté. Dans l'ensemble, les jeunes CIVIS en milieu rural sortent du système scolaire sans diplôme ou avec un CAP. Suite à des refus de vœux d'orientation, ces jeunes ont suivi des spécialités qui ne leur plaisent pas et ont eu tendance à arrêter en cours d'année scolaire ou avant de passer leur diplôme. Les raisons qui motivent cet arrêt sont multiples : un niveau scolaire insuffisant, des problèmes personnels, des problèmes de ressources et une envie de travailler. Globalement, on peut dire qu'à l'inverse des jeunes du littoral, l'arrêt des études des jeunes en milieu rural est davantage subi que choisi.

Par ailleurs, ces jeunes femmes ont une origine sociale beaucoup plus modeste que les jeunes du littoral : leur père est plutôt chômeur, ouvrier ou retraité, et leur mère absente ou décédée, chômeuse ou ouvrière. Ces jeunes femmes ont alors tendance à quitter le foyer parental pour s'installer directement en couple. Les problèmes personnels ou de santé invoqués pour justifier l'arrêt des études peuvent expliquer qu'une partie de ces jeunes femmes déclarent n'avoir rien fait dans les six mois suivant leur sortie du système éducatif. Les autres se sont directement inscrites à la ML qu'elles ont connue grâce à l'ANPE. Elles y expriment des demandes concernant des formations ainsi que le besoin d'une aide financière. Enfin, une éventuelle maternité peut avoir perturbé le parcours d'insertion et freiné des reprises de formation mais laisse par ailleurs du temps pour mûrir un projet professionnel.

Malgré leur permis de conduire, ces jeunes femmes en difficulté d'insertion apparaissent enfermées sur un territoire dans lequel elles ne parviennent pas à trouver du travail du fait de leur manque de qualification et de la structure de l'emploi local. De plus, la vie en couple ou la charge d'enfants scolarisés peuvent freiner une migration géographique, surtout si l'autre conjoint est en emploi.

Conclusion

Malgré le dynamisme économique du bassin de Granville, les jeunes actifs sont soumis à une forte précarité dans l'emploi : ils connaissent des durées de contrat bien plus courtes que les salariés plus âgés ainsi qu'un taux de chômage bien plus élevé. Si le bassin de Granville suit globalement les tendances régionales, une analyse plus fine révèle des disparités territoriales à l'échelle cantonale. Le pôle urbain littoral et touristique concentre l'activité économique mais aussi l'emploi de courte durée tandis que les cantons plus ruraux sont davantage axés vers des emplois plus permanents dans l'industrie. Le contexte économique de ces territoires influe sur les parcours d'insertion. Si les jeunes suivis par la ML ont comme point commun de connaître des difficultés d'insertion, il apparaît clairement que leur cheminement vers l'emploi durable diffère selon le territoire.

Les jeunes CIVIS en zone littorale et proche de Granville connaissent une insertion rapide mais peu durable : ils cumulent les séquences d'emplois et reprennent des formations afin d'obtenir de nouvelles qualifications professionnelles valorisables sur le marché du travail. Cependant, leurs formations étant souvent orientées vers les secteurs d'activités locaux générant de la précarité, le chemin vers l'emploi durable pour les jeunes du littoral est encore long.

À l'inverse, les cantons ruraux à l'Est du bassin proposent des emplois plus stables, notamment dans le secteur industriel : cette stabilité laisse peu de place aux jeunes qui arrivent sur le marché du travail et exclut en partie le public féminin. Les jeunes femmes suivies par la ML ont en effet un accès différé à l'emploi : leur parcours d'insertion se caractérise par de longues périodes de chômage et d'inactivité.

Bibliographie

Grelet Y. (2004), « La reproduction sociale s'inscrit dans le territoire », , *Formation Emploi*, n° 87, dossier « Ces territoires qui façonnent l'insertion », p. 79-98.

Conseil régional de Basse-Normandie (2007), « Atlas Bas-Normand de la formation et de l'emploi », *Voix publiques*, www.errefom.info/documentation/pdf/pv37-bn.pdf.

Coinaud C., Grelet Y. Marschall A. (2007), « Le logement temporaire pour les jeunes actifs bas-normands », *Rapport d'étude*.

INSEE (2002), « Contribution des différents effets sur l'évolution de la population active entre 1990 et 1999 », *Cent pour cent Basse-Normandie*, n° 106.

Morales D. (2005), « Les poulx du bassin d'emploi en 2004 », *Cent pour cent Basse-Normandie*, n° 141.

Annexe

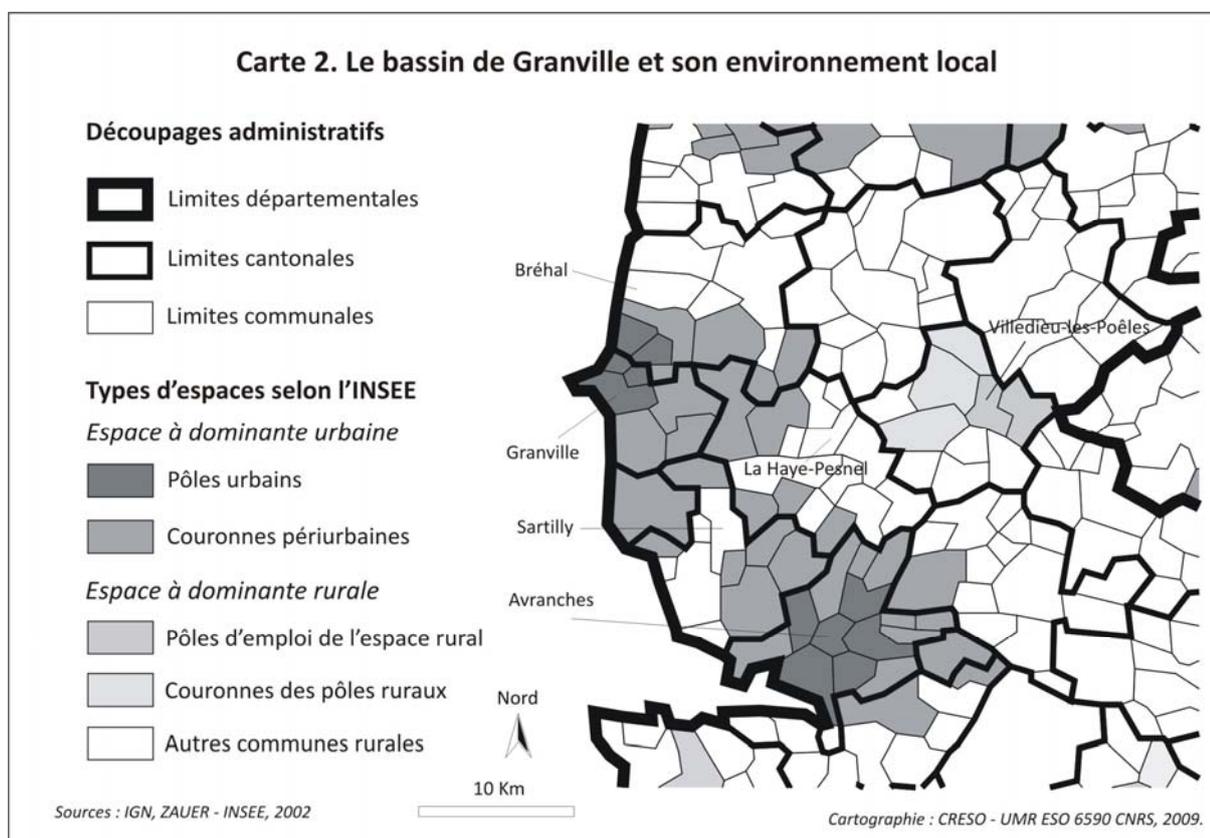
Présentation de l'enquête de terrain

Cette étude, qui interroge l'entrée dans la vie active, est ciblée sur l'ensemble des 295 jeunes ayant signé un contrat CIVIS avec la ML du bassin de Granville, sur une période de deux ans comprise entre le 1^{er} octobre 2006 et le 30 septembre 2008. Elle combine une démarche quantitative par questionnaires et recueil de données administratives et une démarche qualitative par entretiens semi-directifs.

Dans le but de produire une analyse longitudinale, le questionnaire contenait un calendrier inspiré de celui des enquêtes « Génération » du Céreq retraçant le parcours résidentiel et d'insertion professionnelle des jeunes depuis leur sortie du système éducatif. Les données recueillies ont été complétées et enrichies par des données administratives individuelles venant d'une interface locale entre l'Assedic, l'ANPE et la ML (dossier unique du demandeur d'emploi). Notre analyse a ensuite porté sur la période allant du moment où ils déclarent être sortis du système éducatif à la date de la signature du CIVIS. Devant l'hétérogénéité des statuts d'occupation, nous les avons regroupés en quatre statuts principaux : être en emploi, être inscrit au chômage, suivre une formation et être inactif. Ainsi, si on ne connaît pas avec certitude la nature de l'emploi (CDD, CDI, intérim, emploi à temps partiel, contrat aidé...), on mesure cependant la durée de cet emploi et surtout les différentes transitions entre les quatre états. À l'aide des méthodes classiques d'analyse des données exploratoires (analyse factorielle et classification ascendante hiérarchique), nous avons mis en évidence les ressemblances et les oppositions entre les différents parcours et avons pu ainsi dégager 5 parcours d'insertion.

Parallèlement, 27 entretiens semi-directifs ont été menés avec les jeunes afin de donner de l'épaisseur aux données quantitatives et de recueillir leur parole sur leur parcours scolaire, leurs choix d'orientation, leur entrée dans la vie active, leurs représentations de l'emploi, de la formation continue et de la mobilité. Ces entretiens ont été soumis à une analyse de contenu thématique.

Carte du bassin de Granville



Les tâtonnements dans la stratégie ou la stratégie du tâtonnement : des cursus scolaires au marché du travail

Cyril Coinaud, Céline Vivent*

Dans un contexte d'incertitude croissante sur le marché de l'emploi, que ce soit en termes d'insertion ou de stabilisation, il convient de se demander comment les jeunes préparent leur orientation scolaire et professionnelle pour anticiper les difficultés d'entrée dans la vie active qu'ils pourront rencontrer sur le marché de l'emploi. Parallèlement, les remises en cause itératives du système d'orientation et d'éducation et la persistance des difficultés d'accès à l'emploi durable des jeunes ont inéluctablement des répercussions sur les choix et les conditions dans lesquelles ils s'opèrent tout au long du cursus de formation initiale. En effet, la rénovation de l'enseignement professionnel, lancée en décembre 2007 par le ministre de l'Éducation nationale Xavier Darcos, affecte les diplômes existants et les programmes d'enseignements qui leur sont liés en complexifiant d'autant plus les repères traditionnels de la relation formation-emploi¹.

L'étude des cheminements longs en suivant les classes fréquentées et les projets des élèves met en lumière les stratégies de choix de filière et les logiques qui sous-tendent les décisions et les bifurcations (le rôle des diverses aides à l'orientation, le poids des familles, le champ des possibles délimité par l'offre locale de formation). Ainsi donne-t-elle à voir les ressources mobilisées et les « contraintes institutionnelles » dans les transitions entre le monde scolaire et le monde du travail. En effet, la question de l'élaboration des vœux d'orientation par le jeune et sa famille rend compte des rapports qu'ils entretiennent aux savoirs et savoir-faire, à l'institution scolaire, à l'avenir envisagé. Ainsi, chaque souhait d'orientation durant un cursus scolaire se trouve en tension entre stratégie et tâtonnements et ce, d'autant plus lorsque l'élève et sa famille découvrent le fonctionnement du système d'orientation et les possibilités offertes² au fur et à mesure des paliers, sans être en mesure d'anticiper. Une enquête intitulée *Valeur du diplôme. Place et rôle dans les parcours scolaires et professionnels* (Berthet *et al.* 2007) s'est penchée sur les représentations que les élèves de l'enseignement secondaire³ en France attribuent aux diplômes qu'ils préparent ou envisagent de préparer⁴. Cette étude met en exergue la pluralité des cursus qui se dessinent en dehors des balises du système scolaire. Si les chemins diffèrent pour arriver à un même diplôme, alors il est possible que ce dernier n'ait pas la même valeur pour tous les élèves. Le cursus sera-t-il valorisé pour s'insérer sur le marché de l'emploi ou au contraire évincé au profit du titre obtenu ?

Plutôt que de regarder exclusivement le diplôme de sortie du système éducatif, observer les cheminements scolaires en conciliant analyses quantitative et qualitative est une façon originale d'aborder le système d'orientation et les transitions entre les mondes scolaire et professionnel. Une présentation théorique et conceptuelle de l'objet sera suivie d'une analyse statistique en trois mouvements. Une première approche sociologique et longitudinale comparera les parcours de formation scolaire entre eux pour comprendre ce qui se joue dans le processus d'orientation du point de vue des élèves. Ensuite nous nous intéresserons plus spécifiquement aux cursus des jeunes dans l'enseignement secondaire professionnel (CAP, BEP, brevet professionnel et bac professionnel). Enfin, nous terminerons par les représentations *ex ante* et *ex post* que les jeunes construisent à propos de leur orientation.

* Centre associé Céreq pour la région Basse-Normandie, celine.vivent@unicaen.fr, cyril.coinaud@unicaen.fr.

¹ « À partir de la rentrée 2009, le baccalauréat professionnel se prépare en 3 ans après la troisième. Il existe 75 spécialités. Une préparation au brevet d'études professionnelles (BEP) rénové ou au certificat d'aptitude professionnelle (CAP) est intégrée dans ce parcours. » Source : <http://www.education.gouv.fr/cid2552/le-baccalaureat-professionnel.html> vu le 27 févr. 09.

² Que ce soit en termes de capacités de l'élève au regard des notes scolaires mais aussi de ses envies exprimées et des ressources familiales (économiques, scolaires, sociales), en termes d'accès aux offres de formation.

³ De l'enseignement général, technologique, professionnel et agricole.

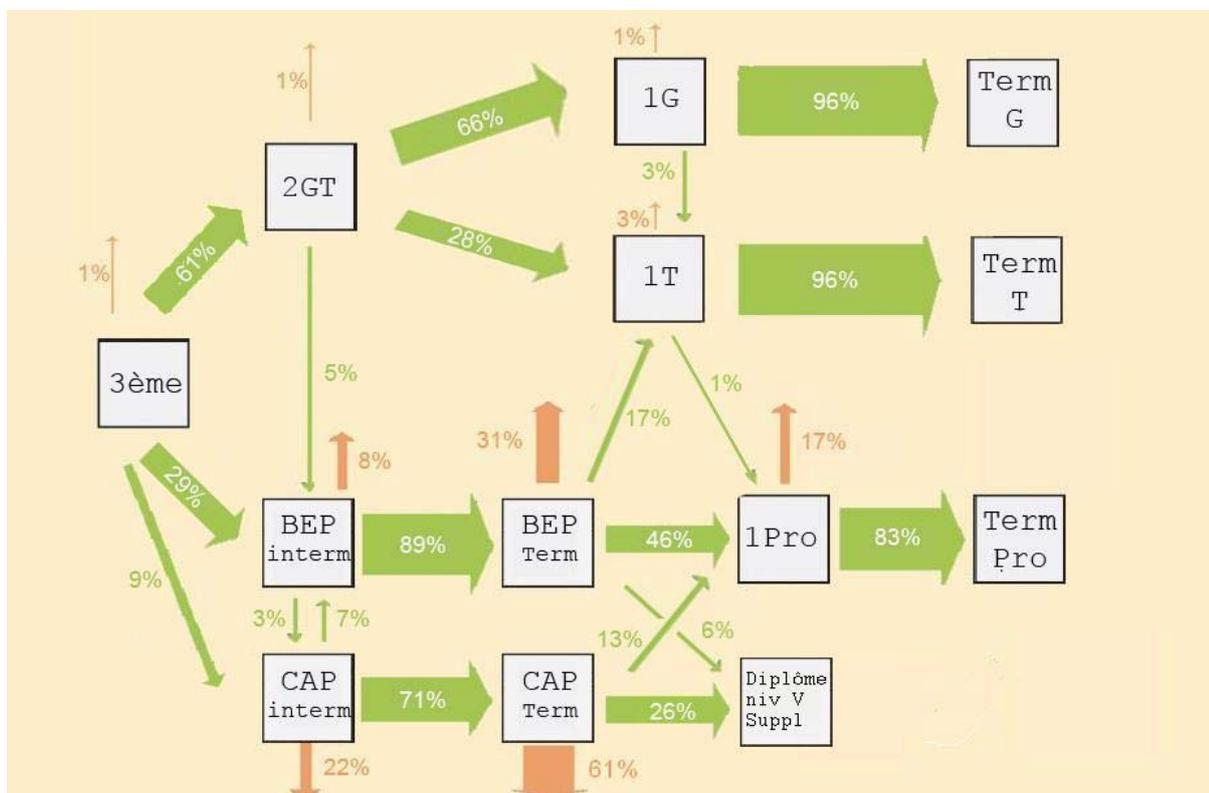
⁴ L'objet et la méthode de l'enquête sont présentés en annexe.

1. Typologie des cursus dans l'enseignement secondaire

1.1. Des carrières et des parcours

Afin d'appréhender les représentations et les valeurs que les jeunes associent aux diplômes, il est important de considérer les cursus scolaires qui les ont menés à ce diplôme. Ainsi, on peut se demander si le chemin qui conduit à un diplôme est aussi important que le diplôme lui-même. Dans le but de répondre à cette question, il convient d'introduire une distinction entre les cursus conventionnels qui mènent directement au diplôme et les autres, moins fléchés qui autorisent les attentes, les tâtonnements et les prises de risques (cf. Figure 1 ci-dessous). Pour les premiers, nous emprunterons la notion de « *carrières* » à la sociologie interactionniste des professions et pour les seconds, le concept de « *parcours* » qui sous-tend l'idée d'un chemin moins balisé ou incertain quant à la destination finale.

Figure 1
LES FLUX D'ÉLÈVES APRÈS LA CLASSE DE TROISIÈME



Source : panel de la DEPP 1995, réinterrogation en 2002, calculs et schéma par nos soins.

Cette distinction opérée entre « *carrières* » et « *parcours* » n'est pas simplement un souci de filiation théorique mais est issue de l'observation *in situ* et des retranscriptions des cursus scolaires de chacun des enquêtés : on constate en effet plusieurs voies possibles pour arriver à un même diplôme ou du moins à une même classe.

D'un côté des chemins tracés, normés, certains connus de tous, institués par le système scolaire et les professionnels de l'orientation : le système scolaire est construit autour de ces cursus scolaires. Ce sont les carrières générales, professionnelles et technologiques, selon des étapes signalées : éditions de vœux d'orientation et de choix d'affectation à des temporalités bien spécifiques. Ainsi une carrière scolaire sera une suite de séquences prévues institutionnellement et récurrentes au sens statistiquement dominantes. De ce fait, nous nous inscrivons dans la définition classique d'une carrière élaborée par Hughes (1937) : « *Dans sa dimension objective, une carrière se compose d'une série de statuts et d'emplois clairement définis, de suites typiques de positions, de réalisations, de responsabilités et même d'aventures. Dans sa dimension subjective, une carrière est faite des changements dans la perspective selon laquelle une personne perçoit son existence comme une totalité et interprète la signification de ses divers caractéristiques et actions, ainsi que tout ce qui lui arrive* ».

À côté de ces carrières, on trouve d'autres cheminements qui ne suivent pas les séquences prévues institutionnellement. L'observation de ces cheminements divers reprend l'idée de Sylvie Monchatre analysant les usages sociaux des compétences et soulignant le passage, dans la gestion du personnel d'une gestion des carrières, balisée et impersonnelle à une gestion des parcours, plus individualisée, plus flexible qui prend en compte les compétences : « *L'appel à la compétence pour sécuriser les parcours s'inscrit dans une rhétorique de la déstabilisation de l'emploi qui légitime la délégation aux individus de la gestion de leur devenir et l'idée que l'employabilité devient la principale contrepartie à la mobilisation au travail* » (Monchatre 2007). Dans le système éducatif, un cursus scolaire devient « *parcours* » dès lors qu'il y a une bifurcation telle que Bidart l'entend, c'est-à-dire qu'« *un choix "improbable" comme un changement de filière ou un retour en arrière peut devenir une bifurcation à l'intérieur de ce carrefour programmé* » (Bidart 2006). Ces parcours scolaires sont guidés par des logiques diverses et ont été classés en quatre groupes : les parcours d'accumulation, les remontées, les voltefaces et les ruptures. Le groupe des parcours d'accumulation réunit les individus qui cumulent les diplômes de même niveau : plusieurs CAP ou BEP alors que cela ne suit pas la logique du système éducatif et que ce sont des diplômes à vocation professionnelle. Les remontées sont le fait soit d'un retour dans la filière générale (FG) ou technologique (FT) quand on vient de la filière professionnelle (FP), soit d'un retour dans la filière générale (FG) quand on vient de la filière technologique (FT). Il y a l'idée de continuer et d'accéder à un niveau d'études supérieur. Quant aux voltefaces, l'objectif est de compléter la formation en reprenant à la suite un diplôme de niveau inférieur ou en changeant de spécialité. Enfin il y a rupture quand est opéré un changement de filière ou de spécialité en dehors des paliers autorisés, soit en cours de formation, soit en dehors des examens finaux.

Un premier traitement statistique des données de l'enquête permet de saisir la manière dont ces différents cursus occupent le paysage des filières d'enseignement secondaire.

1.2. Une fréquence plus forte des parcours dans la filière professionnelle

La distribution des types de cursus dans les filières d'enseignement décrit une répartition qui obéit à des logiques hétérogènes. La typologie des parcours spécifie d'autant mieux les stratégies possibles d'orientation dans le système éducatif.

Tableau 1
LES TYPES DE CURSUS PAR FILIÈRE D'ENSEIGNEMENT

Filières		Générale (FG)		Technologique (FT)		Professionnelle (FP)		Ensemble	
		Jeunes	Cursus	Jeunes	Cursus	Jeunes	Cursus	Jeunes	Cursus
Cursus	Carrières	874	2	264	2	667	10	1805	14
		96,8 %	16,7 %	79,8 %	12,5 %	57,3 %	7,2 %	75,2 %	8,4 %
Parcours	Accumulation	0	0	0	0	179	66	179	66
		0 %	0 %	0 %	0 %	15,4 %	47,8 %	7,5 %	39,8 %
	Rupture	25	6	25	5	294	45	344	56
		2,8 %	50,0 %	7,3 %	31,3 %	25,2 %	32,6 %	14,3 %	33,7 %
	Volteface	0	0	0	0	25	17	25	17
		0 %	0 %	0 %	0 %	2,2 %	12,3 %	1,0 %	10,2 %
	Remontée	4	4	42	9	0	0	46	13
0,4 %		33,3 %	12,7 %	56,2 %	0 %	0 %	1,9 %	7,8 %	
Ensemble	29	10	67	14	498	128	594	152	
	3,2 %	83,3 %	20,2 %	87,5 %	42,7 %	92,8 %	24,8 %	91,6 %	
Ensemble	903	12	331	16	1165	138	2399	166	
	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	

Champs : enquête « Valeur du diplôme » (DGESCO, CMH, CRBN) sans les collèges

À la lecture du tableau 1, 75,2 % des jeunes sont en carrière et cette proportion d'élèves se concentre dans moins de 10 % des cheminements scolaires observés. Ce résultat souligne la grande diversité des voies possibles lorsque le quart restant des jeunes est en parcours, ce qui représente environ 92 % du total des cursus. Ainsi l'objet « parcours » a une existence statistique qui se distingue de l'objet « carrière ».

La quasi-totalité (soit presque 97 %) des jeunes inscrits en enseignement général suivent une carrière telle que nous l'entendons. Ils ne sont plus que 79,8 % dans la FT et 57,3 % dans la FP. Par conséquent, les bifurcations scolaires sont présentes en enseignement technologique mais sont surtout caractéristiques de la filière professionnelle (43 %). Les parcours sont alors représentatifs des cursus menant à des diplômes professionnels de niveau V et IV. Il est à noter que cela concerne presque 500 jeunes sur les 2 400 interrogés.

Si on examine plus précisément les types de parcours, les accumulations sont toutes en FP tandis que les ruptures sont le type majoritaire de parcours dans les deux autres filières (sans pour autant concerner beaucoup d'élèves). Quant aux remontées, elles sont plus visibles dans la FT. Autrement dit, 12,7 % des jeunes interrogés en FT sont passés auparavant par la FP. Enfin, on ne retrouve pas de volteface en FG ou FT dans notre échantillon.

Au regard de ces résultats, le choix a été fait de se centrer sur la filière d'enseignement professionnel qui réunit le plus de parcours possibles et d'essayer de comprendre ce qui s'y trame.

2. Orientation dans la filière professionnelle : entre stratégies et tâtonnements

Le zoom sur cette filière menant à des diplômes professionnels de niveau V et IV nécessite dans un premier temps de comparer son public à celui des filières générale et technologique de même niveau. Ainsi, sans pour autant donner des résultats inattendus, la distinction sociale effective entre ces voies d'enseignement donnera un éclairage particulier sur l'analyse des types de cursus dans quelques spécialités regroupées : le domaine sanitaire et social, la filière du travail du bois et de la menuiserie, enfin la mécanique industrielle et automobile. Sont mobilisées conjointement les données statistiques de l'enquête par questionnaire et les données qualitatives issues de la réinterrogation de jeunes de l'enquête « Génération 2001 ».

2.1. Distinction des publics des enseignements généraux et professionnels

L'utilisation de la régression logistique permet de caractériser les publics des filières d'enseignement en les comparant entre eux. Parmi les variables retenues qui expliquent l'engagement en FG ou FP, seules les variables « être une fille » et « avoir évité le redoublement au collège » ont un impact sur le fait d'être en FT alors que l'appartenance sociale joue plus en FG et FP.

Tableau 2
CARACTÉRISTIQUES SOCIALES ET SCOLAIRES SELON LES FILIÈRES D'ENSEIGNEMENTS

	Filière Générale (FG)		Filière Technologique (FT)		Filière Professionnelle (FP)	
	Coeff	Odds Ratios	Coeff	Odds Ratios	Coeff	Odds Ratios
Constante	-1,15***		-1,51***		0,25*	
Sexe						
Fille	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
Garçon	-0,54***	0,58	-0,54***	0,58	0,82***	2,28
Projet professionnel						
Idée du métier	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
Idée du domaine	0,62***	1,85	0,22	Ns	-0,77***	0,46
Pas d'idée	0,36*	1,43	-0,28	Ns	-0,22	Ns
Redoublement au collège ?						
Pas de redoublement	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
Redoublement	-1,30***	0,27	-0,52***	0,60	1,36***	3,91
Profession du père						
Indépendant	0,41***	1,50	-0,13	Ns	-0,30*	0,74
Cadre	1,30***	3,66	-0,19	Ns	-1,30***	0,27
Profession intermédiaire	0,87***	2,39	-0,15	Ns	-0,79***	0,45
Employé	0,24	Ns	0,27	Ns	-0,35*	0,70
Ouvrier	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
Inactif ou Absent	-0,25	Ns	0,20	Ns	0,09	Ns
Profession de la mère						
Indépendante	0,74**	2,10	0,11	Ns	-0,72***	0,49
Cadre	1,63***	5,10	-0,38	Ns	-1,55***	0,21
Profession intermédiaire	1,04***	2,82	0,13	Ns	-1,04***	0,35
Employée	0,70***	2,01	0,01	Ns	-0,60***	0,55
Ouvrière	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
Inactive ou Absente	0,40*	1,48	-0,14	Ns	-0,25	Ns
Aide à l'orientation[‡]						
Plusieurs types d'aide	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
Un seul type d'aide	-0,26*	0,77	0,03	Ns	0,23*	1,26
Aucune aide	-0,43*	0,65	-0,04	Ns	0,42*	1,52

Champs : enquête « Valeur du diplôme » sans les collèges significatif à <0.1% (***) significatif à 1% (**) significatif à 5 % (*) non significatif à 5 % (ns).

[‡] Les types d'aides distingués dans le questionnaire sont de trois ordres : familiales, scolaires, extrascolaires. A été privilégié le critère numéraire plutôt que qualitatif.

La FP intéresse principalement des garçons, qui finalement ont bien une idée précise du métier qu'ils souhaitent exercer plus tard. *A contrario*, on note que les élèves de FG ont moins de projets professionnels établis. Ce constat est à corrélérer au fait que les choix professionnels se font bien plus tardivement dans le cursus. Les inscrits en FP ont quatre fois plus redoublé au collège que les autres lycéens. Si on considère les types d'aides, les élèves de FP déclarent avoir reçu moins d'aides à l'orientation que les autres jeunes, que ce soit une aide scolaire, extrascolaire ou familiale. Globalement, en ce qui concerne l'origine sociale et en comparaison avec la FG, ils sont également issus de familles plus modestes.

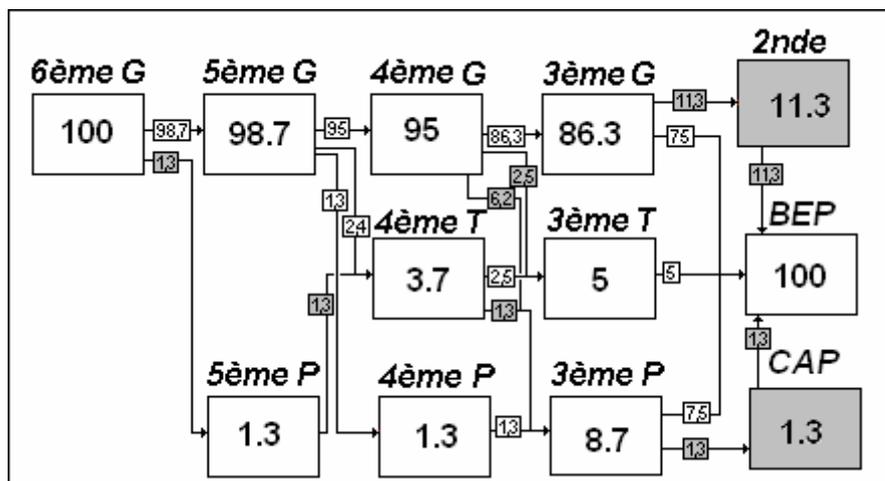
Les distinctions sociales entre filières sont sans surprise. Néanmoins le fait que les parcours sont plus nombreux et les carrières plus rares dans la FP laisse à penser soit qu'il est moins aisé de se repérer dans le système scolaire quand on est issu des classes sociales populaires, même dans la FP ; soit qu'il existe des logiques internes dans les FG et FP qui semblent être imperméables.

La distance plus petite entre le monde du travail et les diplômés de la FP qu'avec les diplômés de même niveau des autres filières autorise une pénétrabilité plus importante des normes des métiers qui découlent des certifications et qui viennent sinon s'opposer à la norme scolaire, au moins la perturber.

2.2. Des exigences différentes de cursus selon les spécialités

En vue d'illustrer statistiquement les différents types de parcours, nous nous attarderons sur quelques spécialités. En effet, l'enseignement professionnel est organisé en domaines, segmenté par spécialité. Les figures suivantes retracent les classes suivies par les élèves d'une même classe de sortie, depuis la 6^e. Les effectifs de cette classe ont été convertis en base 100. Il est ainsi possible de comparer ces diplômés professionnels de niveau V et de se poser la question de savoir si des parcours ne seraient pas des carrières, c'est-à-dire des étapes institutionnalisées de par leur récurrence statistique. On a regroupé sous les appellations 5^{ème} P, 4^{ème} P et 3^{ème} P, les sections d'enseignement général et professionnel adapté (SEGPA) et les 4^e et 3^e dites d'insertion, professionnelles et DP6 (module de découverte professionnelle de six heures hebdomadaires).

Figure 2
ORIGINE DES ÉLÈVES DE BEP CARRIÈRES SANITAIRES ET SOCIALES



Source : enquête « Valeur du diplôme », 2007.

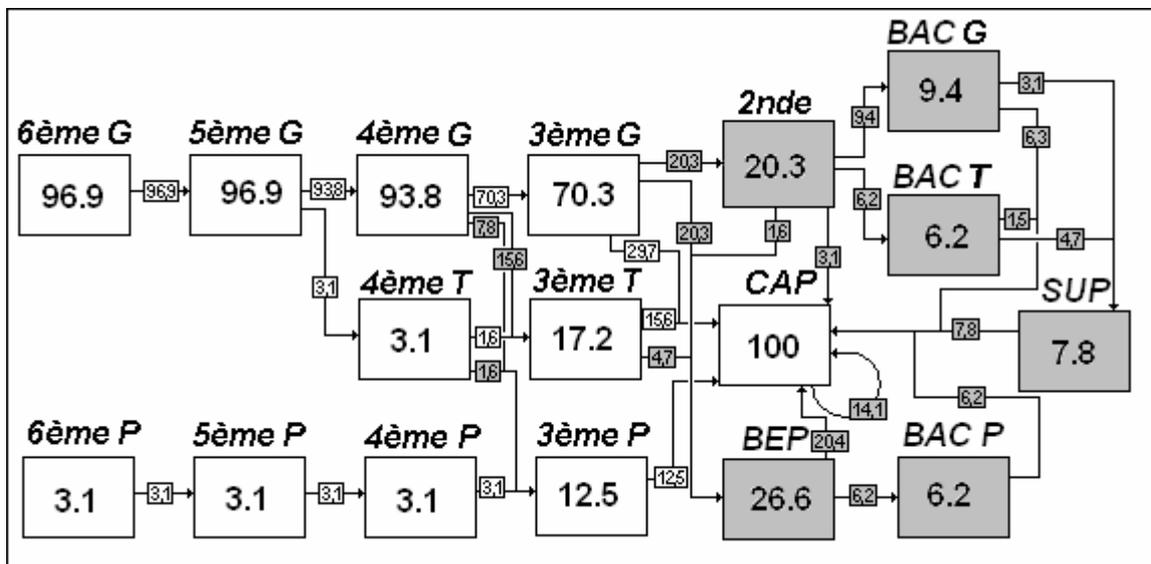
Les enquêtés préparant le BEP Carrières sanitaires et sociales (CSS) viennent pour les trois quarts d'entre eux d'une 3^e générale et un jeune sur dix a suivi une 2nde générale ou un CAP auparavant (Figure 1). En d'autres termes, le BEP CSS regroupe le plus de carrières professionnelles. Par rapport aux autres élèves des diplômes professionnels, les filles largement majoritaires ici sont d'origine sociale un peu plus favorisée. Elles ont par ailleurs plus d'idées du métier qu'elles projettent d'exercer.

Six ans après la sortie du BEP⁵, on se rend compte que ces jeunes femmes ont parfois accumulé d'autres diplômes mais en formation continue et notamment le diplôme d'aide-soignante ou encore le CAP Petite

⁵ Il s'agit de la réinterrogation des jeunes de l'enquête « Génération 2001 » en 2007. La situation des jeunes est décrite au moment de l'enquête.

enfance lorsqu'elles veulent travailler auprès des enfants. Marguerite⁶ a en effet, obtenu son CAP Petite enfance par correspondance tout en travaillant et a tenté à plusieurs reprises les concours d'ATSEM (agent territorial spécialisé des écoles maternelles).

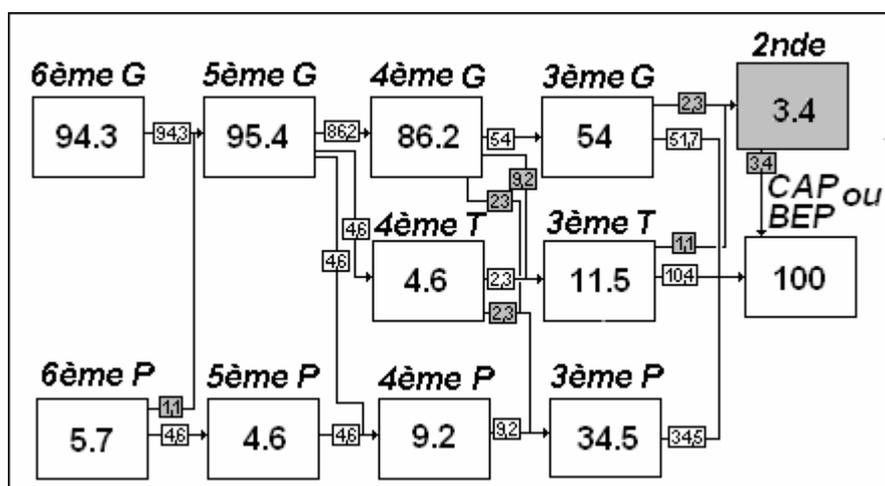
Figure 2
ORIGINE DES ÉLÈVES DE CAP TRAVAIL DU BOIS ET AMEUBLEMENT



Source : enquête « Valeur du diplôme », 2007.

La spécialité Travail du bois et ameublement (Figure 2) est celle qui a le moins de carrières professionnelles mais qui maximise les voltefaces et les accumulations. Nombre de ces jeunes gens ont un parcours passant par un diplôme de niveau au moins égal au CAP (BEP, bac voire un diplôme du supérieur). Ainsi, ils sont un peu plus du quart à avoir le niveau IV ou plus, près du tiers à avoir suivi un diplôme de niveau V. Ils ont moins redoublé au collège, du fait probablement des voltefaces qui viennent d'un niveau supérieur. Par ailleurs, la PCS des parents est semblable à celle des autres niveaux V professionnels.

Figure 3
ORIGINE DES ÉLÈVES DE CAP ET BEP MOTEUR ET MÉCANIQUE AUTOMOBILE



Source : enquête « Valeur du diplôme », 2007.

⁶ Coursus scolaire : carrière en FP, 25 ans, père ouvrier, mère profession intermédiaire, vit en couple dans une petite ville, 1 enfant.

Les CAP et BEP Moteur et mécanique automobile (Figure 3) illustrent les ruptures. En effet, des périodes sont significatives en termes de rupture d'orientation : après les 4^e G et T, certains n'ont pas suivi la 3^e correspondante. Plus de 86 % étaient inscrits en 4^e G, ils ne sont plus que 54 % en 3^e G car 23 % s'inscrivent en 3^e P et 9 % en 3^e T. D'autres encore s'étaient engagés en FG avant d'opter pour la FP. Plus d'un tiers des interrogés vient d'une 3^e P et ils sont peu nombreux à cumuler les formations de niveau égal ou supérieur. Cette spécialité se trouve au carrefour de plusieurs cursus de collège. On y trouve des garçons ayant une idée du domaine professionnel envisagé et dont les parents sont plus souvent indépendants comparé aux autres niveaux V pro.

En outre, certains diplômes, comme le CAP Travail du bois et ameublement sont en tension : entre vocation pour certains élèves et filière d'insertion pour les sortants de 3^e P. La vocation peut être plus tardive comme on le voit pour la spécialité Bois. Ces voltefaces mettent en relief une certaine injonction au bac avant de se projeter professionnellement et de choisir une spécialité. Néanmoins dans certains cas les vocations sont anciennes. Le parcours d'Antony⁷ est un parcours d'accumulation qui s'apparente à une carrière en mécanique auto : « *Depuis l'âge de 4 ans, j'sais que j'veux faire mécanicien. [...] mon oncle était d'jà mécanicien, donc plus ou moins, j'travaillais d'jà avec lui, donc j'savais c'que c'était le métier et puis enfin quand j'suis arrivé [au lycée pro], je savais qu'il me fallait mon CAP mon BEP pour avoir quelque chose derrière.* » Autrement dit, le cumul de diplômes est considéré comme obligatoire pour être compétitif sur le marché de l'emploi. Il est de toute manière mis en place dans certains établissements et cette accumulation témoigne, pour certaines spécialités, de la position du CAP comme premier diplôme de l'enseignement professionnel (Boudesseul et Grelet 2008 ; Maillard 2005). Pour ces jeunes, il s'agit de capitaliser des compétences ou des signaux pertinents du point de vue des employeurs.

Le recul de quelques années permet de constater que la temporalité de la formation et les questions de choix d'orientation dépassent celles du monde scolaire. On retrouve ainsi le rôle des missions locales, des expériences professionnelles, des réseaux sociaux dans la maturation de projets de (ré)orientation et leur réalisation. Les périodes d'emploi qui pourtant marquent une rupture dans le processus de formation, servent aussi à la maturation et l'élaboration de projets professionnels ou de vie. L'exercice du métier appris peut ne pas correspondre aux attentes initiales et cette expérience peut nourrir et accélérer la recherche d'une réorientation. Ainsi pour Catherine⁸, fille de maraîchers vivant dans un milieu rural, l'expérience de la restauration l'a dissuadée de continuer et afin de mieux concilier l'emploi avec sa vie de couple, elle décide de reprendre les études. Après avoir dans un premier parcours cumulé CAP et BEP Cuisine, elle retourne en formation pour obtenir son CAP et BEP Vente.

3. Avancer à tâtons : une stratégie ?

Les paliers d'orientation dans l'enseignement secondaire font intervenir différents types d'acteurs et mettent en jeu des interactions, des ressources différenciées et des projections dans l'avenir diversifiées selon l'origine sociale des élèves et la filière d'enseignement fréquentée (Duru-Bellat et Van Zanten 2002 ; Kellerhals, Montandon, Ritschard et Sardi, 1992 ; Masson 1997). On peut considérer que le système d'orientation a « *pour centre de gravité la décision d'orientation, qu'elle soit sollicitée par la formulation d'une demande ou imposée par les opérateurs de l'offre d'orientation sur la base du statut de l'individu auquel elle s'adresse* » (Berthet et al. 2008). Nous nous attarderons sur le regard porté sur les choix passés et leurs contextes à deux moments distincts : en cours de formation notamment en année terminale de diplôme et six ans après la première sortie du système éducatif.

⁷ Cursus scolaire : parcours d'accumulation en FP, 26 ans, père employé, mère ouvrière à la retraite, vit en périphérie urbaine, marié, 1 enfant.

⁸ Cursus scolaire : parcours d'accumulation puis de volteface, 27 ans, parents maraîchers, vit en couple en milieu rural, 1 enfant.

3.1. Une orientation satisfaisante ?

Afin d'évaluer la satisfaction liée aux différentes étapes scolaires franchies dans la filière professionnelle et à l'accès aux informations, nous avons focalisé sur certains aspects que l'enquête « Valeur du diplôme » nous dévoilait. Il est à noter que pour la satisfaction du cursus suivi, le sexe de l'élève n'est pas significatif au sein de la FP. Il s'agissait plutôt de regarder du côté des interactions entre les différents acteurs de l'orientation (parents, enseignants) et des décisions prises lors des conseils de classes.

Tableau 3
LA SATISFACTION LIÉE À L'ORIENTATION PASSÉE DANS LA FP

	Satisfait de l'orientation actuelle		Estime avoir été mal informé sur les choix possibles	
	Coeff	Odds Ratios	Coeff	Odds Ratios
Constante	1,5***		2,05***	
Cursus				
Carrière	<i>Réf</i>	<i>Réf</i>	<i>Réf</i>	<i>Réf</i>
Parcours	0,69***	1,99	-0,00	ns
Vœu refusé ?				
Pas de vœu refusé	<i>Réf</i>	<i>Réf</i>	<i>Réf</i>	<i>Réf</i>
Vœu refusé	-0,11	ns	-0,68***	1,97
Choix de la spécialité				
Choix d'ordre scolaire	-0,98***	0,37	-0,32	ns
Choix familial	-2,05***	0,13	-0,97***	2,62
Choix personnel	<i>Réf</i>	<i>Réf</i>	<i>Réf</i>	<i>Réf</i>
Autre choix	-1,06***	0,34	-0,43*	1,53
Pas de soutien des enseignants				
Oui	-0,46*	0,63	-1,12***	3,08
Non	<i>Réf</i>	<i>Réf</i>	<i>Réf</i>	<i>Réf</i>
Pas de soutien des parents				
Oui	-1,10***	0,33	-0,33	ns
Non	<i>Réf</i>	<i>Réf</i>	<i>Réf</i>	<i>Réf</i>
Avenir professionnel				
Optimiste	0,87***	2,38	0,07	ns
Pessimiste	<i>Réf</i>	<i>Réf</i>	<i>Réf</i>	<i>Réf</i>
Idée précise du métier				
Oui	0,09	ns	0,31	ns
Non	<i>Réf</i>	<i>Réf</i>	<i>Réf</i>	<i>Réf</i>
Envisage de poursuivre ses études				
Oui	0,30	ns	-0,38*	1,48
Non	<i>Réf</i>	<i>Réf</i>	<i>Réf</i>	<i>Réf</i>

Champs : enquête « Valeur du diplôme » sans les collèges.

significatif à <0,1% (***) significatif à 1 % (**) significatif à 5 % (*) non significatif à 5 % (ns).

Les variables considérées sont regroupées selon leur temporalité. Les premières concernent leur cursus scolaire passé : les orientations, les décisions et les soutiens dans les choix effectués. Les secondes reprennent leurs représentations de l'avenir scolaire et professionnel.

En revenant sur les étapes antérieures, les élèves ayant suivi un parcours sont deux fois plus en accord avec leur orientation *a posteriori* que ceux ayant suivi une carrière dans la FP. De la même manière, ils sont plus satisfaits quand ce choix de spécialité est un choix personnel que lorsque ce choix est issu des notes scolaires (choix d'ordre scolaire) ou des conseils parentaux (choix familial). Néanmoins, avoir eu un vœu d'orientation refusé n'a pas d'impact significatif sur la réappropriation positive de l'orientation.

Par ailleurs, le rôle des parents est ambigu : les jeunes sont sensibles à l'intensité de l'implication parentale dans les choix et les soutiens. Cependant, une présence des parents trop pesante dans l'élaboration du choix de la spécialité ou à l'inverse, un manque de soutien explicite dans le processus d'orientation et d'avancement des vœux ont un impact négatif sur la satisfaction déclarée de l'orientation. Il en va de même avec les enseignants et l'environnement scolaire mais dans des proportions moindres. La satisfaction est d'autant plus forte quand les choix sont déclarés être personnels, même s'il convient de noter que ces choix sont toujours contraints et négociés dans le triptyque famille-élève-école.

Quand les jeunes enquêtés évaluent les informations qu'ils ont reçues, certains faits sont plus discriminants. Ils estiment avoir été mal informés quand ils ont moins agi sur leurs choix d'orientation (refus de vœu, implication d'un tiers dans le choix de spécialité). Les jeunes qui affirment ne pas avoir été soutenus par les enseignants avancent également le fait d'avoir été mal informés. Néanmoins, le fait d'avoir suivi une carrière ou un parcours en FP ne joue pas sur le sentiment d'avoir été bien ou mal informé.

Autrement dit, l'adhésion à son orientation scolaire est d'autant plus importante que des ressources ont pu être mobilisées, qu'elles soient de l'ordre de personnes pouvant informer, conseiller ou aider à choisir ou de l'ordre des informations et du savoir nécessaires pour se repérer et se positionner dans le système d'orientation et le système éducatif.

Une vision optimiste de son avenir professionnel va de pair avec la satisfaction de son orientation actuelle mais avoir une idée du métier n'influe ni sur la satisfaction, ni sur le fait d'avoir été bien ou mal informé. Les jeunes qui envisagent la poursuite de leurs études se sont sentis moins bien informés, ce qui laisse présager de probables bifurcations scolaires, voire professionnelles (Boudesseul et Grelet 2008).

Dans les témoignages des jeunes adultes sortis du système éducatif, on trouve quelques éléments concernant les moments, les conditions de choix ainsi que les acteurs de l'orientation et le rôle des parents. Le fait d'avoir suivi une carrière dans la FP ne veut pas nécessairement dire que l'individu se projetait dans un métier précis. En effet, les témoignages d'Amanda et de Marguerite illustrent deux objectifs : faire à tout prix la formation envisagée en vue du métier visé ou ne pas aller dans le lycée de secteur tout en n'ayant pas de projet de formation ou de projet professionnel.

Amanda⁹ a suivi un cursus au collège plutôt laborieux où, après avoir doublé sa classe de 5^e sur les conseils de ses enseignants et de ses parents, elle s'est sentie délaissée par ses enseignants. Elle raconte avoir été « envoyée » dans un autre établissement suivre une classe spécifique de 4^e en vue d'une remobilisation. Cette année-là, Amanda explique qu'elle s'est ennuyée car elle ne se sentait « pas à [sa] place » et préférerait aider ses camarades de classe (« j'avais des 18 »). Plutôt que de se déconcentrer, elle fait volteface et reprend une 4^e technologique puis la 3^e correspondante durant laquelle elle obtient son brevet des collèges. C'est une logique de remontée dans le sens où le passage par l'enseignement technologique du collège après un redoublement et une classe spéciale lui permet de réussir le brevet des collèges et donc de reprendre en main son orientation, puisqu'elle veut travailler avec les enfants depuis son plus jeune âge. Le brevet des collèges devient un « sésame » et lui permet d'affirmer ses choix d'orientation future face à ses parents. Alors elle s'inscrit et décroche son CAP Petite enfance. Amanda a occupé par la suite les fonctions d'animatrice et de « référente » dans une école maternelle pendant six ans.

Marguerite n'a pas eu autant d'obstacles à surmonter au collège. Aux moments des choix en 3^e, elle ne savait pas quelle orientation suivre l'année d'après mais elle ne voulait pas non plus aller au lycée car elle jugeait que son lycée de secteur avait mauvaise réputation et elle avait peur d'y échouer. Sur les conseils de sa marraine, elle s'inscrit dans une MFR (maison familiale rurale) : « Comme je savais pas trop quoi faire donc comme c'est ma marraine qui a dit à ma mère à propos de la MFR, donc on a essayé un an. Et puis la première année ça allait et puis en fait j'ai commencé à faire mes stages un peu partout et en fait ben ça m'a beaucoup plu. » Elle a obtenu son BEP Carrières sanitaires et sociales et a commencé à travailler en tant qu'aide à domicile dès son diplôme en poche.

⁹ Cursus scolaire : parcours de volteface en FP, 25 ans, parents employés, vit seule dans une commune rurale, 1 enfant.

Certains choix se font sur une durée brève pour finalement éviter l'exclusion scolaire ou sociale. Jean-Paul¹⁰ dont le père est cadre et la mère retraitée a consulté en 3^e un conseiller d'orientation car il projetait d'être architecte, celui-ci lui a conseillé un bac STI (sciences et technologies industrielles). Il se dirige alors vers la FT. Durant sa première 2nde, il est très souvent absent, mais « *se débrouille en regardant les cahiers des copains* », et dit avoir obtenu de bonnes notes. Il explique qu'on l'empêche toutefois de passer en 1^{ère} pour son absentéisme. Durant sa deuxième 2nde, pendant laquelle il est « *dégouté* » de l'école, il ne travaille pas, abandonne et est redirigé en BEP Comptabilité, « *le seul où il restait de la place* ». Là encore, ne trouvant aucune motivation ni intérêt dans cette spécialité, il stoppe sa formation en cours d'année. C'est alors que son père intervient en lui proposant de le faire engager dans son entreprise. Jean-Paul est alors pris en apprentissage. Sous la pression paternelle et parce que ce système d'alternance lui plaît, il est assidu en cours et obtient son BEP Nettoyage, assainissement, protection de l'environnement.

Aux différents moments de négociation que comporte le processus d'orientation scolaire et professionnelle, le jeune peut tour à tour se sentir lésé ou s'engager dans une bifurcation. Si certains cursus scolaires peuvent sembler singuliers, il convient de se demander comment les jeunes se les réapproprient une fois éprouvés sur le marché du travail. Est-ce que ces hésitations et ces tâtonnements sont considérés *a posteriori* comme des pertes de temps ou au contraire comme du temps nécessaire pour la maturation d'un projet ?

3.2. Et si c'était à refaire ?

L'entretien abordait entre autres choses, le regard actuel porté sur le parcours scolaire ou de formation et sur ce qu'il était susceptible d'avoir apporté ou transformé. Six ans après, les discours font ressortir deux types de réappropriation des parcours. La capitalisation consiste à considérer que toutes les étapes ont été utiles. Ainsi Catherine projette d'ouvrir un gîte rural avec son compagnon agriculteur et de se servir ainsi de toutes ses compétences acquises lors de ses formations initiale et continue en cuisine et en vente. On retrouve ici les objectifs assignés aux parcours de volteface ou de remontée. Ceux-ci rejoignent finalement, une fois reconstruits, les objectifs ascendants que l'on peut accorder aux carrières scolaires. L'autre réappropriation consiste plutôt en un « zapping » : le cursus est fractionné pour établir des compétences. Plusieurs attitudes sont repérées : soit le dernier diplôme obtenu est utile et utilisé, c'est donc la finalité du parcours qui est perçue. C'est le cas de Géraldine¹¹ qui a fini son parcours par le diplôme d'aide-soignante et qui est en emploi d'aide-soignante. Il est vrai que n'ayant réussi à obtenir aucun autre diplôme alors qu'elle avait tenté un bac ES (économique et social), puis un DAEU (diplôme d'accès aux études universitaires) puis un bac professionnel en commerce, il est difficile de saisir des compétences acquises puisqu'elles ne sont pas validées. Par ailleurs, il est possible de ne pas considérer le dernier segment du parcours utile lorsqu'il y a eu échec au diplôme.

L'analyse de ces passages suggère, notamment parce que l'ensemble des individus interviewés est en situation d'emploi, que le fait-même d'avoir suivi « son » propre parcours est perçu comme étant une compétence en soi, une réussite. Ce constat rejoint en quelque sorte les conclusions de Dauty et Lemistre qui font ressortir que « *les éléments du cursus scolaires constituent, en effet, autant de révélateurs des aptitudes individuelles* » (2008). Le parcours même difficile avec des décisions prises à contrecœur ou des échecs, est considéré comme ayant permis de devenir autonome. C'est véritablement le fait d'avoir franchi les étapes et surmonté certains obstacles qui a fait la différence lors de l'entretien d'embauche, mais aussi vis-à-vis des proches. Les « plus » sont de l'ordre des attitudes, de la maturité. Catherine trouve que : « *Non c'est pas le fait d'avoir un diplôme qui, non c'était le savoir que j'avais, savoir si je me débrouillais, quoi. Y'a toujours de l'essai, [...] c'est là qu'on fait ses preuves.* » Finalement elle trouve que ses diplômes lui ont plutôt permis de prouver à sa mère qu'elle pouvait se « *débrouiller toute seule* ». Amanda explique qu'elle est « *fière d' [elle]* » notamment pour avoir réussi à se sortir du collège et à faire accepter ses choix d'orientation. Elle conseillerait de « *ne pas se laisser marcher sur les pieds* ». Géraldine maintenant ne regrette rien du tout : « *j'trouve que ça forme quoi. C'est pour ça que je suis*

¹⁰ Cursus scolaire : parcours de rupture en FP, père cadre et mère retraitée, vit en couple en centre ville, 2 enfants.

¹¹ Cursus scolaire : carrière en FG en échouant au bac, 25 ans, père technicien de maintenance et mère comptable, vit seule en centre ville.

comme ça aujourd'hui, quoi. » Elle considère qu'il n'y a pas de chemin type pour accéder à la formation d'aide-soignante.

Nous ne distinguons pas ce qui est couramment appelé les orientations subies des choisies car ce n'est pas aussi dichotomique dans les résultats d'enquête par questionnaires ni dans les données issues des entretiens. La reconstruction dans le discours donne le point de vue quelques années après, avec l'expérience de la vie active et un temps de maturation. Les décisions d'orientation sont multidimensionnelles et balisent les cursus scolaires. Ainsi si certaines décisions sont allées contre le choix personnel de l'élève ou encore si celui-ci s'est laissé guider à certains moments, elles peuvent être suivies de décisions plus convenues du point de vue du jeune concerné. En d'autres termes, l'analyse du cursus scolaire étape par étape articulée aux témoignages de jeunes adultes enrichit et complexifie du même coup notre vision du système d'orientation et du processus de formation qui se poursuit au-delà du monde scolaire.

Conclusion

La classification des cursus scolaires en carrière et parcours dégage des logiques propres aux filières d'enseignement. Ainsi la carrière plutôt linéaire est représentative de la FG tandis que les parcours plus sinueux et imprévisibles sont caractéristiques de la FP. En zoomant sur quelques spécialités professionnelles, certains de ces parcours pourraient être dénommés carrières tant ils sont suivis, symbolisant des vocations tardives ou des spécificités du domaine professionnel qui requièrent une accumulation de compétences et donc de diplômes.

Par ailleurs, une orientation satisfaisante du point de vue de l'élève est fonction, non pas d'un vœu d'orientation refusé ou d'une idée précise du métier envisagé mais plutôt de la prise en compte significative de ses préférences individuelles et d'un soutien explicite des adultes tout au long de son cursus, y compris lors de ses hésitations ou bifurcations.

Enfin, ce qui caractérise les parcours, comparés aux carrières est le point de vue du système scolaire qui en fait des cheminements non linéaires *a contrario* du modèle fléché dominant. Si certaines des biographies de formation sont guidées par les échecs scolaires ou les décisions du conseil de classe (et des parents), elles ne sont pas toutes racontées *a posteriori* comme des « calvaires », qui se répercutent sur le parcours professionnel. De fait, la majorité des individus interrogés six ans après leur sortie du système scolaire est satisfaite ou du moins se contente de sa situation d'emploi actuelle. Le passage par l'expérimentation du métier apparaît comme constitutif du processus de formation. En effet, les premières périodes d'emploi permettent au bout du compte soit de mettre à l'épreuve soit de faire mûrir un projet professionnel ou un projet de vie. Ainsi en fonction de cette projection, le fait de retourner en études à un niveau antérieur ne pose pas de problème. Le diplôme le plus haut obtenu n'est alors pas nécessairement le dernier acquis. Finalement, l'atypie de ces parcours ne fait pas des enquêtés « des individus à part ».

Bibliographie

Berthet T., Grelet Y., Romani C. (coord.) (2008), *Le système d'orientation. Entre choix individuels et contraintes d'action publique*, Marseille, Céreq, NEF 36.

Berthet T., Borrás I., Boudesseul G., Coinaud C., Grelet Y., Legay A., Romani C., Vivent C. (2007). *Valeur du diplôme. Place et rôle dans les parcours scolaires et professionnel*, Marseille, Céreq, Net.Doc n° 37, <http://www.cereq.fr/pdf/Net-Doc-37.pdf>.

Bidart C. (2006), « Crises, décisions et temporalités : autour des bifurcations biographiques », *Cahiers internationaux de Sociologie*, 1 (120), p. 29-57.

Boudesseul G., Grelet Y. (2008), *Choix d'orientation et logiques institutionnelles*, Marseille, Céreq, NEF 32.

Dauty F., Lemistre P. (2008), « Diversité des parcours de niveau V, une composante des effets de spécialité ? » in B. Cart, J.-F. Giret, Y. Grelet, & P. Werquin (Éd.), *Derrière les diplômes et certifications, les parcours de formation et leurs effets sur les parcours d'emploi. XVes journées d'étude sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail*, Marseille, Céreq, Relief n° 24, p. 287-297.

Duru-Bellat M., Van Zanten A. (2002), *Sociologie de l'école*, Paris, Armand Colin/VUEF (éd. revue et actualisée).

Hughes E. C. (1937), « Institutional Office and the Person », *The American Journal of Sociology*, XLIII (3), p. 404-413.

Kellerhals J., Montandon C., Ritschard G., Sardi M. (1992), « Le style éducatif des parents et l'estime de soi des adolescents », *Revue française de sociologie*, XXXIII (3), p. 313-333.

Maillard F. (2005), « L'ambivalence de la politique éducative : le CAP entre déclin et relance », *Formation Emploi*, n° 89, p. 65-78.

Masson P. (1997), « Élèves, parents d'élèves et agents scolaires dans le processus d'orientation », *Revue française de sociologie*, XXXVIII (1), p. 119-142.

Monchatre S. (2007), « Des carrières aux parcours... en passant par la compétence », *Sociologie du travail*, n° 49, p. 514-530.

Annexe

Présentation de l'enquête « Valeur du diplôme Place et rôle dans les parcours scolaires et professionnels »

Cette enquête a été financée principalement par la Direction générale de l'enseignement scolaire et a reçu des financements complémentaires du conseil régional de Basse-Normandie et du centre Maurice Halbwachs (UMR8097).

Elle est constituée de deux enquêtes articulées autour des choix d'orientation menées en 2007. La première est une interrogation par questionnaires dans les établissements scolaires pour suivre les projets et les choix à différents paliers d'orientation (classes de 3^e, classes de 2nde et terminales de CAP, BEP et de baccalauréat général, technologique, professionnel et agricole). Elle concerne près de 3 600 collégiens, lycéens et apprentis. La passation a été étendue aux établissements d'enseignement privé en 2008. Dans les deux passations, le choix des établissements a suivi une stratification en quatre zones géographiques (urbaine, périurbaine, ville moyenne et rurale). La seconde enquête réinterroge par entretiens semi-directifs un sous-échantillon de 68 jeunes sortis depuis six ans du système scolaire issus de l'enquête « Génération 2001 » (Céreq). Ce sous-échantillon croisait les niveaux de sorties (de I à VI) et les trajectoires d'entrées dans la vie active.

Le questionnaire comporte différentes parties : la situation actuelle du point de vue scolaire, le cursus scolaire depuis la classe de 6^e, les projets de métiers, d'études, les représentations de l'avenir, des diplômes et les caractéristiques sociologiques, familiales et résidentielles. Le guide d'entretien reprend la situation professionnelle, familiale et résidentielle de l'enquêté, les changements professionnels passés, le cursus scolaire, les usages et les utilités attribuées aux formations et diplômes, la satisfaction liée au cheminement parcouru (« et si c'était à refaire ? ») et les projets éventuels.

En ce qui concerne les données statistiques, l'échantillon ici retenu est composé des élèves interrogés dans les classes de seconde des filières générale (FG), technologique (FT) et professionnelle (FP) et les classes terminales de CAP, BEP, BP et de bac, soit plus de 2 400 individus. Pour les données qualitatives, nous retenons les entretiens menés avec des individus de niveaux IV et V professionnels, soit 17 entretiens semi-directifs.

Nous avons articulé les données recueillies en fonction de quelques éléments de convergence. Le premier est le diplôme d'interrogation pour les jeunes en formation interrogés par questionnaire, qui concorde avec le diplôme de sortie en 2001 pour les jeunes interviewés issus de l'enquête « Génération 2001 ». Ainsi nous élaborons des cursus scolaires comparables dans les deux cohortes en vue de fournir des éléments *ex ante* pour les jeunes en formation et des éléments *ex post* de leur orientation scolaire et professionnelle pour les jeunes adultes sortis en 2001. L'analyse est longitudinale en même temps qu'elle est diachronique. L'association de ces deux approches permet de concilier une analyse globale et tendancielle avec une compréhension individualisée des moments de décision dans le processus d'orientation scolaire et professionnelle.

Typologie de parcours de sortants sans diplôme de l'université. Approche longitudinale et grilles de lecture croisées sur les cursus de soixante jeunes

*Nathalie Beaupère, Lucile Chalumeau, Matthieu Grunfeld, Laurent Raoul**

Une étude auprès de jeunes sortis sans diplôme de l'université

Les sorties précoces de l'enseignement supérieur soulèvent nombre de problèmes et de questions auxquels des dispositifs publics tentent de répondre. Or, peu d'enquêtes s'intéressent spécifiquement à ces situations, ceci pouvant notamment s'expliquer par la difficulté d'appréhender cette population. Seules les enquêtes triennales de l'Observatoire de la vie étudiante (OVE), les enquêtes « Génération » du Céreq et les enquêtes réalisées à partir des panels de la DEPP¹ – soit des enquêtes nationales – permettent de connaître les parcours de ces jeunes. En effet, au niveau local, sont considérés comme sortants sans diplôme les jeunes « inscrits non réinscrits » dans un établissement, qu'ils ont quitté sans obtenir l'examen final. Cependant, certains ont pu se réinscrire dans d'autres établissements et obtenir ensuite un diplôme. Ainsi, l'approche locale reste insuffisante pour appréhender les sorties sans diplôme de l'enseignement supérieur. Si les enquêtes nationales sont donc la principale source d'informations sur les parcours des jeunes, elles ne sont pas consacrées à la thématique de l'abandon et peu de données peuvent être recueillies sur ce thème.

Cependant la plupart de ces enquêtes montrent la diversité des situations et des motifs ayant conduit les jeunes à abandonner leurs études. Les travaux de Gury (2007) décrivent par exemple des temporalités différentes de sorties. Ainsi, à partir des données de l'enquête Génération 2001, il distingue trois durées de séjour à l'université parmi les sortants sans diplôme de DEUG ; 39 % ont passé un an au plus à l'université, 28 % deux ans et 33 % plus de trois ans.

Mais, si les données statistiques, partant notamment des caractéristiques individuelles et des cursus (genre, parcours scolaire, type de bac, PCS des parents, filière et discipline d'inscription...) permettent de broser les portraits des sortants sans diplôme et des cursus à risque, ceux-ci restent partiels, faisant souvent l'impasse sur la perception qu'ont les jeunes concernés de leur expérience et ce qui les a conduit à abandonner. L'objectif du travail présenté ici est donc, à petite échelle, de tenter d'entrer dans les détails de ce qui peut échapper aux enquêtes, exhaustives ou représentatives, consacrées aux parcours scolaires et d'insertion.

Le travail présenté ici propose donc de dépasser ces constats et de chercher à comprendre, en partant du récit de jeunes sortis sans diplôme, ce qui les a conduit à quitter l'université sans obtenir de diplôme.

* **Nathalie Beaupère**, Centre de recherche en économie et management (CREM), Centre associé au Céreq pour la région Bretagne, Faculté des sciences économiques, 7 place Hoche, 35065 Rennes cedex, nathalie.beaupere@univ-rennes1.fr ; **Lucile Chalumeau**, Observatoire de l'étudiant (ODE), Université de Bourgogne, Maison de l'Université, Esplanade Erasme, BP 27 877, 21078 Dijon cedex, lucile.chalumeau@u-bourgogne.fr ; **Matthieu Grunfeld**, Observatoire des formations, insertions professionnelles, évaluations (OFIPE), Université Paris-Est Marne-La-Vallée, Cité Descartes 5, bd Descartes, Champs sur Marne, 77454 Marne-la-Vallée, cedex 2, matthieu.grunfeld@univ-mlv.fr ; **Laurent Raoul**, Observatoire régional des formations supérieures (ORFS), Université de Caen, Esplanade de la paix, 14032 CAEN cedex, laurent.raoul@unicaen.fr.

¹ Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance.

Soixante entretiens réalisés dans cinq universités

Étant donné les difficultés de définition de la population de sortants sans diplôme, il semblait difficile de réaliser une enquête auprès d'un échantillon représentatif. Si par l'intermédiaire des observatoires il était possible de contacter les inscrits non réinscrits, il aurait été difficile, voire impossible, d'établir un échantillon alors même que tous ne sont pas forcément des sortants sans diplôme. Le choix a donc été fait de réaliser quinze entretiens sur chaque site en considérant les différentes disciplines enseignées. Différentes caractéristiques liées au parcours ont été prises en compte et considérées comme des critères :

- les individus sont sortis de l'université aux années n : 2002/2003, 2003/2004, 2004/2005, 2005/2006 ;
- aux années $n+1$, $n+2$, ils n'étaient pas réinscrits dans l'enseignement supérieur ;
- s'ils ont repris une formation ils ont passé au moins une année pleine sur le marché du travail ;
- ils sont titulaires de baccalauréats généraux, techniques et professionnels ;
- le moment de l'abandon paraissant déterminant, il s'agissait d'avoir un tiers de $n+1$, un tiers de $n+2$, un tiers de $n+3$ voire plus, ce qui correspond au cadrage national (ici n =primo-inscription dans l'enseignement supérieur).

Au final, le corpus sur lequel porte ce travail se compose de soixante entretiens, réalisés auprès de quarante bacheliers généraux, dix-sept bacheliers technologiques et trois bacheliers professionnels, parmi eux vingt-cinq ont quitté l'université au bout d'un an ou moins, dix-neuf au bout de deux années, seize après trois ans ou plus.

D'une logique des discours à une logique des parcours

L'analyse textuelle numérique (Alceste) qui a permis un premier défrichage du corpus a mis en évidence, cinq classes de discours réparties en deux groupes. Ces derniers donnent à voir un clivage entre les jeunes privilégiant, dans leur discours, le récit de leur scolarité et les jeunes s'attardant beaucoup plus sur la description de leur autonomie nouvelle, de leur entrée dans le monde adulte (vie sociale, engagements associatifs, insertion professionnelle...). Mais si cette distinction révèle deux thématiques de discours différentes, les classes obtenues ne disent rien de la logique des parcours et de leur construction. De plus, les variables sociodémographiques classiquement utilisées en sociologie n'y apparaissent pas non plus comme particulièrement discriminantes. Autrement dit, le fait d'avoir tel ou tel baccalauréat, de l'avoir obtenu ou non à l'heure, de s'être inscrit en droit plutôt qu'en psychologie, d'avoir passé un an ou quatre à l'université ne semble pas déterminer l'appartenance à une classe plutôt qu'à une autre.

Pourtant les récits recueillis donnent à voir des expériences similaires ou très différentes et des profils se dessinent au travers des récits de parcours. Ainsi, le retour au corpus, dans l'objectif de dépasser l'analyse textuelle, a été l'occasion de mettre en exergue des indicateurs particulièrement significatifs qui contribuent à rendre plus explicite la diversité des expériences relatées. Ils ont trait au parcours antérieur, aux choix d'orientation, au travail universitaire ou encore aux différents engagements (professionnels, associatifs) des anciens étudiants. Ils reprennent les éléments les plus saillants des thématiques présentes dans l'analyse numérique (orientation, travail universitaire, travail salarié, insertion professionnelle).

- temps passé à l'université
- choix d'orientation lycée - université
- rapport aux études et au diplôme
- perception du niveau scolaire
- organisation et travail universitaire
- affiliation intégration au monde universitaire
- investissement dans des activités extra-universitaires
- capacité à mobiliser un réseau de personnes ressources
- capacité à construire un autre parcours de formation ou d'insertion

On note alors que les récits des personnes peuvent présenter des caractéristiques communes sur un domaine mais pas dans les autres, en termes de projet d'études, de présentation de soi, mais aussi dans la manière dont elles ont vécu leur séjour à l'université et ce qu'elles disent de cette expérience. Certaines personnes ont en effet privilégié leurs études quand d'autres se sont fortement investies dans des activités extra-universitaires, attachant alors une importance moindre à leur métier d'étudiant. Ces différences ne sont pas sans conséquence sur les projets professionnels et sur la capacité à construire des alternatives suite à leur abandon.

Quatre profils apparaissent alors, qui donnent à voir les liens entre les différentes dimensions des expériences telles qu'elles ont été décrites. Nous avons nommé ces profils d'étudiants au regard de leurs caractéristiques les plus prégnantes et notamment au regard des expériences universitaires. Ainsi, se distinguent *les studieux disqualifiés et pris au dépourvu*, *les raccrocheurs*, *les opportunistes* et *les décrocheurs en errance*.

Le tableau qui suit permet de visualiser la situation des personnes au regard des indicateurs retenus pour leur significativité.

	Les studieux	Les raccrocheurs	Les opportunistes	Les décrocheurs en errance
Choix d'orientation lycée université	Continuité de la série du baccalauréat	En vue d'un projet déjà défini	Ont recherché l'option la moins coûteuse, la plus « facile »	Motivé par une discipline
Perception du niveau scolaire	Se perçoivent comme de « bons élèves », studieux	Peuvent avoir des difficultés à apprécier leur niveau, c'est pourquoi ils cherchent une autre formation	Se perçoivent comme des élèves « moyens » ils sont conscients de leurs points forts comme de leurs points faibles	Il y a de « bons lycéens » comme des lycéens arrivant avec quelques retards au baccalauréat
Rapport aux études et au diplôme	Central, l'obtention d'un diplôme est la priorité	Central mais les diplômes universitaires ont d'autres alternatives	Le diplôme comme les études sont des atouts parmi d'autres pour se signaler sur le marché du travail	Ils hésitent entre obtenir à tout prix un diplôme et tenter d'entrer sur le marché du travail sans ce passeport
Organisation du travail universitaire	Problématique, un investissement important mais inefficace ou inadéquat	L'organisation est subordonnée aux contraintes ou investissements extérieurs	L'organisation est subordonnée aux contraintes ou investissements extérieurs	Très variable, ils décrivent des périodes d'investissement et de désinvestissement
Affiliation et intégration au monde universitaire	Des difficultés à s'intégrer, expérience de la solitude « à la fac »	Plutôt faible ils se voient décrocher et cherchent des formations en dehors de l'université	Ils se sont peu investis à l'université	Pour ceux qui restent le plus longtemps à l'université, ils semblent bien intégrés
Temps passé à l'université	Il s'agit souvent de deux premières années	Il varie entre un et trois ans en fonction des possibilités de retour en formation	Il varie en fonction de leurs possibilités de trouver un emploi	Variable, entre quelques mois et six ans
Investissement dans des activités extra-universitaires	Faible voire inexistant	Relativement faible hormis pour des activités bénévoles ou un travail salarié	Fort, qu'il s'agisse d'activités bénévoles ou salariées	Assez variable, il peut être plus important à certaines périodes
Capacité à mobiliser un réseau de personnes ressources	Faible, ils se tournent le plus souvent vers les institutions	Pas évident ils peuvent décider de se renseigner eux-mêmes comme bénéficier d'un soutien	Fort, c'est d'ailleurs ce qui leur permet de construire des solutions alternatives à l'université	Ils sont souvent inscrits dans des réseaux qu'ils mobilisent, mais ils sont assez divers (études, professionnels, bénévoles...)
Capacité à construire un autre parcours de formation ou d'insertion	Faible et difficile à mettre en place car cela implique de faire le deuil de l'échec	Forte puisque ce sont eux qui vont s'inscrire dans d'autres formations qu'ils cherchent à connaître	Forte ils ont trouvé une alternative à leur échec notamment en termes d'emploi	Difficile car ils ne savent pas encore ce qu'ils souhaitent privilégier, le diplôme ou l'emploi

Il est aussi possible de représenter l'ensemble de ces observations à partir des deux principales dimensions de l'expérience permettant de situer les jeunes interrogés selon leurs préoccupations, liées pour les uns à l'obtention d'un diplôme et pour les autres à l'anticipation de l'insertion professionnelle.

On remarque en effet que des jeunes qui se présentent comme des étudiants *studieux* fortement mobilisés pour leurs études se trouvent en difficulté quand il s'agit de construire un projet alternatif ou de mobiliser un réseau de personnes ressources. Se considérant comme de bons élèves du secondaire, leur échec aux examens les a pris au dépourvu. À l'inverse, *les raccrocheurs* comme *les opportunistes* sont en mesure de

construire des projets alternatifs à l'université, notamment parce qu'ils ont envisagé d'autres formations pour obtenir un diplôme pour les premiers et qu'ils ne misaient pas uniquement sur leurs études pour s'insérer pour les seconds. De plus, leur investissement, plus ou moins fort et régulier dans des activités extra-universitaires constitue un atout qu'ils mettent à profit pour mobiliser des réseaux et favoriser leur « réorientation ». *Les décrocheurs en errance* sont souvent restés plus longtemps à l'université ou cumulent des contrats de travail précaires. Ils se sont souvent réorientés au cours de leur scolarité, ont pu décrocher, s'investir dans un emploi, passer les examens sans les avoir préparés, etc.

		Valorisation des diplômes	
		+	-
Anticipation de l'insertion Professionnelle	-	Studieux pris au dépourvu (9 étudiants sur 60)	Décrocheurs en errance (21 étudiants sur 60)
	+	Raccrocheurs à une formation professionnelle (13 étudiants sur 60)	Opportunistes arbitrant entre formation et emploi (17 étudiants sur 60)

Une typologie des décrocheurs pour dépasser les représentations

Les quatre profils de décrocheurs décrits ici mettent en perspective les investissements déclarés des étudiants et leur capacité à « rebondir » après leur échec. Il est probable que, dans le temps, des glissements s'opèrent d'une position à l'autre, par exemple les *studieux* qui après avoir fait le deuil de leur échec reprennent une formation pour raccrocher... Il n'en reste pas moins que ces quatre profils reflètent à un moment donné la situation de jeunes qui, sortis sans diplôme de l'Université, doivent trouver la possibilité d'une alternative à leur sortie précoce de l'enseignement supérieur sur le marché du travail ou dans une formation. Or, leur parcours antérieur à l'université, comme leurs investissements en cours d'études, influencent directement leur capacité à se mobiliser. Il est donc intéressant de broser le portrait de ces quatre profils de « décrocheurs ».

- Au pôle le plus positif, **les raccrocheurs** se sont investis dans leurs études mais aussi dans des relations sociales (associations, emploi salarié...) ; ils sont ceux pour qui l'abandon des études semble avoir le moins d'impact sur leur insertion professionnelle. En effet, ils semblent avoir intégré le fait que la formation, comme les diplômes, sont des signaux forts sur le marché du travail et que s'insérer sans ces atouts peut s'avérer difficile. D'ailleurs ils relatent les expériences de proches qui connaissent des situations délicates. Après avoir quitté l'Université, dont ils considèrent qu'elle ne répond pas à leurs attentes, ils se réinvestissent assez rapidement dans une formation, généralement courte et professionnalisante ; pour un certain nombre d'entre eux il s'agit de formations de niveau IV (BPJEPS², BEATEP³...). Ils cherchent avant tout à valoriser leurs expériences professionnelles ou de bénévoles par une formation qualifiante.

Parmi eux, les garçons semblent majoritaires : on compte seulement trois filles parmi les *raccrocheurs*. La situation professionnelle et sociale de leurs parents est assez favorable: seulement trois d'entre eux ont leurs deux parents ouvriers tandis que les autres ont un père et une mère cadres ou exerçant une profession intermédiaire. Six d'entre eux seulement ont un baccalauréat général, les autres ont un baccalauréat technologique de spécialité tertiaire ou industrielle, qu'ils ont souvent obtenu à l'heure.

Ils se considèrent comme des élèves de niveau moyen, et font état de leurs difficultés dans certaines disciplines scolaires. La poursuite d'études est pour eux la suite logique de leur parcours au lycée mais elle doit avant tout leur permettre d'avoir une activité professionnelle satisfaisante. Le lien entre études et

² Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport.

³ Brevet d'État d'animateur technicien de l'éducation populaire et de la jeunesse.

emploi est donc assez clairement évoqué. Pour eux l'école est avant tout un lieu de formation, une préparation à leur future vie professionnelle. Leur sortie sans diplôme de l'université n'est pas tant vécue comme un échec que comme « une expérience de plus ». Ils ont la possibilité de se réorienter et sont plus prompts à solliciter leur entourage ou les professionnels de l'orientation qu'ils connaissent.

Les jeunes qui composent ce groupe n'avaient pas tous le projet d'aller à l'université ni même d'en sortir diplômés. Pour quatre d'entre eux il s'agissait d'une inscription par défaut, ou dans l'attente d'être admis à un concours. Les autres conscients des difficultés qui les attendent, notamment en termes de travail et d'organisation vont à l'université pour découvrir, tenter leur chance. Ils savent déjà qu'ils pourront se réorienter en cas d'échec et que leur insertion professionnelle ne dépend pas uniquement de leur capacité à obtenir un diplôme universitaire.

D'ailleurs, si sept d'entre eux quittent l'université au bout d'une année, d'autres vont s'inscrire dans une autre filière l'année suivante, conscients que leur possibilité de réussite dans la filière de leur choix initial est moindre. Finalement le coût que représente leur échec paraît important. Ils semblent ne pas avoir de temps à perdre et persévèrent peu. Ils créent quelques liens avec les autres étudiants, sortent plus souvent et travaillent en groupe. Leur assiduité aux cours est dépendante de leur investissement dans d'autres activités, ou de l'intérêt qu'ils portent aux enseignements. Ils réalisent assez vite qu'ils « ne sont pas faits pour l'université » pour reprendre leur expression. Leurs pratiques étudiantes correspondent alors à l'image du décrocheur, telle qu'elle est présentée par les observateurs du monde étudiant, puisqu'ils contribuent en effet à l'évaporation silencieuse et progressive des auditeurs des amphithéâtres. En conséquence, leurs difficultés à suivre, symbolisées par leur absence aux cours, sont finalement plus visibles que celles des *studieux* qui continuent à participer.

Mais pour eux la solution réside bien plus dans une réorientation qui passe par un départ de l'université. Ainsi, ils n'expriment que rarement au cours des entretiens des attentes ou des reproches à l'institution. Rapidement vaincus et découragés, ils présentent plus leur situation avec fatalisme qu'avec regret. Ils n'attendent donc pas les verdicts de l'institution pour juger eux-mêmes de leur chance de réussite. Ils se désignent responsables de leur manque de travail régulier, de leur assiduité elle aussi irrégulière, comme de leur investissement dans des activités annexes. Ils sont des étudiants à temps partiels, « en pointillé ». Cette attitude de retrait vis-à-vis d'études qu'ils ont pourtant choisies les préserve d'une trop grande déception. Dans le même temps les motivations qui ont conduit ces jeunes à l'université révèlent qu'ils n'avaient, dès le départ, que peu d'attentes à l'égard de l'institution comparativement à d'autres.

Le « désintérêt » de ces jeunes pour leurs études est accentué par le fait qu'ils sont investis dans d'autres activités, ils ne sont pas des étudiants à temps complet. Leur emploi du temps se partage entre des activités salariées, bénévoles et des sorties. Si leur dispersion a pu contribuer à leur échec, elle leur a surtout permis de multiplier leurs références et de s'ouvrir à d'autres horizons. Finalement, les expériences qu'ils ont pu vivre en dehors de l'université et en dehors même de leur statut d'étudiant ont contribué à la relativisation de leur échec. Les rencontres qu'ils ont faites leur ont ouvert d'autres portes ou donner l'occasion de se centrer sur un projet plus réaliste.

Mais les activités salariées ou bénévoles peuvent aussi amener ces jeunes à souhaiter réintégrer des formations de niveau supérieur au baccalauréat. Le fait d'avoir expérimenté le marché du travail et occupé des emplois faiblement qualifiés leur a permis de réaliser qu'il était possible de trouver du travail sans diplôme, mais aussi que ces emplois leur offraient peu de perspective d'évolution à moyen ou long terme. Ces différentes expériences leur apportent donc une meilleure connaissance du marché du travail comme du paysage institutionnel de l'enseignement supérieur. Les informations qu'ils ont recueillies auprès des professionnels et de leurs proches sont autant d'atouts pour envisager une nouvelle orientation. Ils sont parvenus à se mettre à distance de l'université et considèrent qu'elle n'est pas la seule possibilité qui leur est offerte pour se former et trouver un emploi. Parallèlement, ils valorisent et recherchent des formations courtes, professionnalisantes qui, selon eux, présentent de meilleurs atouts pour leur accès à l'emploi.

Ils n'hésitent pas à solliciter les conseillers d'orientation, les missions locales et leurs proches. Moins dépendants des verdicts scolaires ils n'attendent pas non plus de l'université qu'elle les aide à trouver des solutions à leur échec annoncé ou pressenti. Ils sont donc relativement réactifs et anticipent leur départ.

Finalement leur sortie précoce de l'université est moins vécue comme un échec que comme une expérience parmi d'autres. Elle n'altère pas leur confiance en eux et, s'ils disent que le chemin qu'ils ont trouvé a nécessité du temps, ils ne considèrent pas leur séjour à l'université comme du temps perdu.

Cette relecture *a posteriori* de leur parcours, qui plus est dans un contexte où leur situation est stabilisée, ne doit pas voiler le fait qu'ils ont perdu du temps. Leur volonté d'intégrer des formations courtes, « où il y a du boulot à la clé », montre à quel point ils privilégient une insertion rapide, mais pas à n'importe quel prix. Les coûts d'option et d'opportunité – notamment quand ils ont un emploi salarié – qu'ils mettent en balance justifient leur décision d'arrêter leurs études universitaires. D'une manière générale, face à l'incertitude concernant leur niveau scolaire comme leur projet de diplôme et professionnel, ils sont à la recherche des informations qui leur permettront d'avoir une meilleure visibilité du marché de la formation et du marché de l'emploi.

Gury (2007) rappelle d'ailleurs que les décisions de poursuites d'études ne se font pas dans un contexte de transparence d'information. « *Les jeunes bacheliers éprouvent des difficultés à exprimer leurs préférences, mais aussi à évaluer les coûts engendrés par la poursuite d'études dans l'enseignement supérieur. [...] Plusieurs études s'accordent à dire que les jeunes bacheliers ne disposent pas d'une information parfaite au moment de s'inscrire dans l'enseignement supérieur (Lemaire, 2005). Ceux-ci vont donc expérimenter une première année afin d'ajuster leur information. Les jeunes qui décrochent rapidement de l'enseignement supérieur sans diplôme seront donc ceux qui auront estimé leur chance de réussite trop faible (autosélection). [...] À l'issue de cet ajustement d'informations, la décision de repositionnement du marché de l'enseignement supérieur vers le marché du travail peut être une solution optimale.* »

Leur situation au moment de l'enquête est pourtant globalement satisfaisante : tous ont intégré une formation et certains sont déjà en emploi. Mieux informés des possibilités d'emploi et de formation, leur décision prise « rapidement » de quitter l'université et de se mettre en situation de chercher des alternatives leur a été profitable. De plus, ils ont su arbitrer entre la nécessité d'obtenir un diplôme et celle de favoriser leur insertion.

Statistiquement ils sont présents parmi les 20 % de jeunes sortis sans diplôme du supérieur qui ont repris une formation au cours de leurs trois premières années de vie active (Céreq 2008). D'une manière générale, ils paraissent relativement optimistes pour leur avenir, bien que tous n'aient pas terminé leur formation. Leurs expérimentations de l'enseignement supérieur et du marché du travail les ont conduits à une synthèse qui les conforte dans la nécessité de se former, mais également d'arriver sur le marché du travail avec quelques expériences professionnelles qu'ils pourront valoriser.

La situation plutôt positive de ces *raccrocheurs*, en emploi ou en formation, ne doit pas cacher leur déclassement. En effet, s'ils savent ou apprennent à repérer les interlocuteurs et institutions qui pourront les aider, cette démarche les amène parfois à emprunter les chemins destinés à des jeunes en plus grande difficulté.

La situation de ces jeunes donne à voir le déclassement consenti pour obtenir une qualification et par la suite un emploi stable. Il semble être le pris à payer pour minimiser les conséquences de leur sortie sans diplôme.

- Au pôle le plus négatif, ***les décrocheurs en errance*** n'ont pas arbitré entre l'investissement dans des formations et l'investissement dans des activités qui pourraient favoriser la constitution de réseaux, à terme rentables pour leur insertion. La plupart de leurs activités sont irrégulières et suivent le même schéma ; ils s'investissent dans leurs études pour décrocher au bout de quelques mois parce qu'un emploi (CDD) leur est proposé, puis ils décrochent à nouveau pour se réinscrire. Ils présentent la particularité de chercher à démontrer que leur situation leur convient, voire qu'elle les satisfait. Ils « se cherchent » ou « cherchent » leur voie, ils diffèrent en quelque sorte le moment où ils devront faire un choix, voire se classer et être classés (étudiant vs salarié, diplômé vs non diplômé, CDI vs CDD, ...).

Ils sont les plus nombreux : 21 personnes décrivent, au moment de l'entretien, un parcours d'errance suite à leur sortie. Les garçons sont majoritaires (14 pour 7 filles). Ils sont titulaires d'un baccalauréat général (15 personnes) ou technologique (5 personnes), seule une personne a obtenu un baccalauréat professionnel. Ils sont douze à avoir obtenu leur baccalauréat à l'heure et dix l'ont obtenu avec au moins une année de retard. À la différence des autres jeunes ils ne savent pas s'ils vont reprendre des études ou travailler et finalement font les deux de façon irrégulière.

Le temps qu'ils ont passé à l'université est variable mais, globalement, leur séjour à l'université a globalement été plus long que pour les autres groupes, puisque un tiers d'entre eux y a passé trois ans ou plus. Leur arrivée sur le marché du travail est décrite par la succession de contrats et missions de courte durée qu'ils occupent. Période de transition pour les plus optimistes qui évoquent leur souhait de reprendre une formation, de tenter un concours, d'autres « choisissent » d'avoir un emploi à durée illimitée qui leur permettra de financer leur projet initial, parfois temporairement relégué dans la section loisirs de leur agenda.

Leur poursuite d'études à l'université est décrite comme allant de soi et c'est avant tout par attrait pour une discipline qu'ils ont choisi une faculté. Pourtant leur cursus dans le secondaire, comme le récit qu'ils font de leurs années d'études, révèle des difficultés dans leur choix d'orientation. Plus globalement, ils méconnaissent les formations, leur contenu, leurs spécificités et les perspectives d'emploi ou de poursuites d'études qu'elles présentent. Les choix d'orientations tiennent une place importante dans les récits de ces jeunes. En effet, alors qu'ils errent sur le marché du travail ou à l'université, ils s'interrogent rétrospectivement sur leur choix d'orientation, reconnaissant pour certains qu'ils ont fait des erreurs d'appréciation. Ils connaissent des conditions de travail relativement précaires et sollicitent parfois les dispositifs d'accompagnement tels ceux de la mission locale. Finalement, leur parcours post-études oscille entre emploi et formation. En l'absence d'un arbitrage clair en faveur de l'une ou l'autre de ces options, les personnes sont confrontées à une certaine errance, aux marges du marché du travail et de la formation où elles sont tantôt incluses, tantôt exclues.

Soumis à des contraintes sociales et économiques fortes, ou au contraire relativement « libres » comme l'expliquent ceux qui habitent chez leurs parents, ils constatent avec amertume qu'il leur sera difficile de raccrocher les wagons et que le temps qui passe joue en leur défaveur. La peur de ne pas s'insérer dans le domaine de leur choix oblige à des sacrifices. Mais arbitrer entre deux options, trouver un emploi stable mais peu souhaité ou reprendre une formation – dont la rentabilité à terme est difficile à appréhender – rend particulièrement instable leur situation. Tantôt en formation, tantôt en emploi, ces jeunes continuent d'expérimenter le marché du travail, tout en agrémentant leur cv d'expériences professionnelles qui pourraient compenser leur niveau « bac+rien » (Legendre 2002).

L'inscription de ces 21 jeunes à l'université tient à des motivations différentes mais qui les ont conduits à un investissement moindre dans leurs études. En effet, quelques uns expliquent qu'ils se sont inscrits à défaut d'avoir été admis dans une formation plus sélective, d'autres ont supposé que leur choix les conduirait assez facilement à obtenir un diplôme ou un travail, ou encore que l'université leur permettrait de se construire un « parcours à la carte ». L'université semble être la suite logique d'un parcours jusque-là réussi. Le récit qu'ils font de leur orientation ne met pas en évidence la recherche d'un titre, d'un diplôme, ni d'une formation spécifique, adaptée à un emploi ou recherchée sur le marché du travail. Dans une étude sur les motivations d'inscription à l'université, Canals et Diebolt (2001) mettent eux aussi en évidence que des bacheliers s'inscrivent à l'université sans projet professionnel. La description que les chercheurs font de leurs motivations à s'inscrire présente des similitudes avec celles invoquées par ces vingt-et-un jeunes : « *Tout se passe comme si l'orientation vers l'université était improvisée (liée à une situation imprévue – échec ailleurs). Ces étudiants sont en situation d'adaptation et d'attente. Ils vivent passivement l'université. Pour ces individus tout se passe comme si la poursuite d'études était ajustée chaque année en fonction de l'environnement, les difficultés pour trouver un emploi conduisant les étudiants à viser des niveaux de diplôme plus hauts.* »

D'une manière générale, ces jeunes disent avoir été déçus de l'université. Ils n'ont pas réussi à donner de sens à leurs études. S'ils sont dans une démarche d'expérimentation de l'enseignement supérieur, et de l'université en particulier, ils ne parviennent pas à définir concrètement ce qu'ils en attendent. Alors que les thèses classiques de l'économie de l'éducation expliquent la rationalité des choix des étudiants il est

difficile, ici, de recomposer clairement les arbitrages qu'ils ont faits. Le profil de ces jeunes est à cet égard bien différent des autres puisque leur parcours se caractérise par une certaine errance. Ils ne font pas mention de leur souhait d'intégrer une formation pour acquérir des compétences, ni d'obtenir un diplôme pour se signaler sur le marché du travail. Si le diplôme ne leur paraît pas être la seule clé d'entrée sur le marché du travail, ils disent ne pas vouloir s'installer durablement dans des emplois qui ne leur correspondent pas. Dans la typologie de Van de Velde (2008) ils se rapprochent des jeunes pour qui « se trouver » est essentiel avant de s'investir pleinement dans une orientation.

Il y a une assez grande hétérogénéité sociale parmi ces jeunes, tous n'ont pas les mêmes contraintes, les mêmes ressources, et encore moins le même capital social à mobiliser. Ils semblent ne pas savoir quelle est leur priorité ni celle de leur formation et se dispersent. Faire des études est presque une fin en soi, mais ils déchantent quand ils prennent conscience que l'institution attend d'eux qu'ils s'investissent. Leurs résultats aux examens sont alors des signaux d'alerte les amenant à se réorienter ou à quitter l'université. Ces étudiants pointent ici la principale différence entre le système universitaire et l'enseignement secondaire où finalement les buts à atteindre sont relativement définis et partagés par tous : le passage dans la classe supérieure et l'obtention du baccalauréat. À l'université, la possibilité de pouvoir s'approprier ses études et de définir soi-même le chemin à emprunter les a déboussolés.

Poussés vers la sortie ils n'ont pas réussi à construire de projet au cours de leurs années d'études. Ils n'ont pas, à la différence des *raccrocheurs*, la possibilité de s'investir rapidement dans une activité professionnelle ou une formation qu'ils auraient choisie. Par la suite, malgré le fait qu'ils se présentent aux structures d'aide à l'orientation, ces jeunes ne parviennent pas à avoir une idée précise de ce qui leur correspond. Ils trouvent un emploi et dans le même temps s'inscrivent dans des formations, en alternance, à distance, où le cadre est plus « lâche » qu'à l'université. Leur statut social est également ambigu, salariés, mais parfois étudiants ou stagiaires de la formation professionnelle ils sont aussi inscrits à l'ANPE ou à la mission locale. Ils s'accrochent aussi souvent à un projet, plus ou moins réaliste, dans lequel ils s'investissent par à-coups : un voyage, un CAP Petite enfance, une école de dessin, la création d'une entreprise, etc.

Sur le marché du travail les postes qu'ils occupent sont souvent de courte durée, différents d'un contrat à un autre. Là encore le lien entre les emplois qu'ils occupent et le ou les projets dans lesquels ils souhaitent s'investir est distendu. Il ne semble pas y avoir de fil conducteur à leur cheminement qui se caractérise plutôt par une errance sur le marché du travail. Quelque peu piégés par des situations d'emplois précaires dont il est difficile de sortir, ces jeunes expriment leur désir de trouver une orientation, un projet, un fil qui leur permettra d'éviter les détours, les bifurcations et autres obstacles. À l'instar de l'intérimaire dont le rêve est d'avoir un « emploi stable » (Beaud 1993, Castel 1995) ils rêvent d'avoir un jour la possibilité d'avancer dans une seule direction.

Si les sept jeunes qui ont fait un séjour plus long à l'université partagent la même difficulté à ne pas se disperser, c'est surtout au sein même de l'université qu'ils ont erré, en cumulant les inscriptions dans des facultés parfois très différentes. Quand ils décident de quitter l'université ils sont un peu plus âgés que leurs collègues, mais leurs premiers pas dans la vie active se font dans des conditions similaires. Leur séjour à l'université est ponctué de réorientations et alors qu'ils espèrent obtenir un diplôme, leur dispersion, parfois dans d'autres disciplines, ne leur permet pas de se concentrer sur leurs études.

Ces parcours erratiques au sein de l'université montrent qu'ils tentent de s'accrocher et d'obtenir un diplôme sans pour autant assister aux cours ni travailler en conséquence. En ce sens ils se sont relativement bien intégrés dans leur établissement et sont parfois en mesure d'en contourner les règles.

Mais ces longs séjours à l'université s'accompagnent aussi très souvent d'un emploi salarié, au bout de quelques années. Avec ces revenus, leur mode de consommation évolue également, rendant encore plus floue la frontière entre leur vie d'étudiant et leur vie de salarié. La stratégie de ces jeunes tient alors au fait de s'accrocher pour ne pas décrocher, à différer le moment où ils ne pourront plus s'inscrire, où le contexte et la pression sociale les amèneront à quitter l'université pour ne pas donner l'image d'être d'« éternels étudiants », de potentiels « Tanguy », la réussite en moins.

La décision de ne plus se réinscrire à l'université est prise au moment où emploi et études ne sont plus compatibles. Le rêve du diplôme finit par prendre fin et la réalité d'un cursus universitaire soldé par des échecs s'impose à eux. Ils se trouvent plus contraints d'abandonner que décider à partir, car leurs perspectives d'insertion professionnelle ou de réorientation seront marquées par la précarité.

Qu'ils aient passé un an ou six ans à l'université, ces vingt-et-un jeunes rencontrent des difficultés certaines à stabiliser leur situation sur le marché du travail. Arrivés sur le marché du travail la réalité s'impose à eux, sans diplôme, sans qualification professionnelle et avec des expériences d'emploi relativement diversifiées, ils sont conscients de ne pas avoir les meilleurs atouts en main. Certains se retrouvent dans des situations qu'ils n'avaient pas imaginées. Loin de les faire accéder à des situations sociales équivalentes ou supérieures à celles occupées par leurs parents, leurs études postbaccalauréat aboutissent à un bac+rien dont les effets en termes d'insertion sociale et professionnelle ne sont pas ceux escomptés.

Si ces jeunes sont tous en emploi lors de l'entretien, ils optent pour la solution la plus sécurisante à court terme : il leur importe surtout de ne pas tomber dans la galère. Le fait d'être occupé, d'avoir un salaire plus ou moins régulier les préserve *a minima*, mais tous déclarent que cette situation est temporaire et ils décrivent avant tout la précarité dans laquelle ils se trouvent.

Lors des entretiens ces jeunes expliquent qu'ils ne souhaitent pas s'insérer durablement dans des emplois qui ne leur conviennent pas, ou relativisent ce qu'ils représentent face à l'enquêteur. Ils sont alors considérés comme temporaires, de transition. Mais *in fine* leur sortie sans diplôme de l'université les confronte à des situations professionnelles et de vie qu'ils ne pensaient pas connaître. Par exemple, travailler aux côtés de leurs parents les conduit à reconsidérer leur projet de vie, au-delà d'un projet de formation ou professionnel.

Choisir, dans un contexte d'incertitude et sans boussole pour se diriger, l'option la moins risquée ou la plus rentable : telle est la tâche ou le défi de ces vingt-et-un jeunes. À défaut de prendre une décision qui les amènerait à s'investir dans une direction plutôt qu'une autre ils errent sur le marché du travail, tendant alors à différer les classements sociaux (Mauger 1998). En différant les classements, du moins dans leurs discours, ces jeunes tentent d'échapper au déclassement qui les guette. Ni diplômé, ni cadre, ni employé, ni en reprise d'études, ni demandeurs d'emploi, ils ne se définissent pas encore socialement. La possibilité de trouver une position sociale stable et satisfaisante continue de guider leur chemin.

Errer au risque de galérer tel est le quotidien de ces décrocheurs inscrits sans ambition particulière à l'université. Leur orientation est particulièrement problématique. Ils occupent des emplois peu qualifiés, dont les faibles rémunérations les contraignent à travailler sans pouvoir prendre le temps parfois de penser à une réorientation dont la concrétisation reste, malgré leurs efforts et leur discours, relativement aléatoire.

- La situation des **studieux disqualifiés** est certainement la plus visible dans les statistiques pointant les difficultés d'insertion des IV+ de l'université l'année qui suit leur sortie. Le peu de liens qu'ils ont pu tisser à l'université et en dehors les contraint à un repli sur eux, peu propice dans un premier temps à favoriser leur insertion dans un emploi, ni même leur inscription dans une formation. Faire le deuil de l'échec auquel ils sont soudain confrontés est la première tâche de ces jeunes. Ils sont assez désemparés et dans leurs récits ils mettent en évidence la solitude qu'ils ont vécue ou qu'ils vivent encore. Les neuf personnes qui ont ce profil sont dans des situations de transition au moment de l'entretien, au chômage ou encore inactif.

Ils sont titulaires d'un baccalauréat général L et ES, un seul a un baccalauréat technologique tertiaire. Ils sont majoritairement arrivés en retard au bac, seuls deux l'ont obtenu sans doubler de classe. Malgré ce « retard », mis sur le compte du stress, de problèmes de santé, de situations familiales difficiles, ils se considèrent comme de « bons élèves » ; leurs compétences scolaires ne sont pas en cause. Ils se qualifient de sérieux, se sont beaucoup investis dans leur travail et ils attendent en retour que l'institution les « récompense » de cet investissement. « J'étais studieuse » est la phrase qui les présente le mieux. Le récit qu'ils font de leur scolarité met d'ailleurs en évidence leur « bonne volonté scolaire » (Cibois 2002)

définie par le chercheur comme « *un ensemble de comportements de respect des consignes données par l'école dans le comportement scolaire et hors-école des enfants* ».

L'école est pour eux un ascenseur social et ils s'imaginaient occuper des positions sociales supérieures à celles de leurs parents. Ils sont issus de milieux sociaux plus modestes que les autres jeunes ; leurs pères sont employés, ouvriers ou occupent des professions intermédiaires, leurs mères sont employées ou inactives. Ils disent « tomber de haut » quand ils se voient contraints de quitter l'université et se retrouvent dans une situation qu'ils n'avaient pas imaginée : ne pas avoir de diplôme supérieur au bac. Une jeune femme est restée à peine un an, cinq ont fait deux premières années et trois se sont inscrits trois années consécutives à l'université. Ces jeunes, huit femmes et deux hommes, ont connu des difficultés certaines à faire leurs premiers pas sur le marché du travail. À la différence d'autres jeunes ils sont particulièrement démunis et désemparés face à ce qu'ils considèrent comme leur premier échec, vécu comme irréversible pour quelques-uns.

Studieux, assidus, titulaires d'un baccalauréat général, inscrits positivement à l'université, avec un projet de diplôme et un projet professionnel, il leur semblait relativement évident que dans ces conditions ils échapperaient aux « pièges » de la première année. Ces atouts et qualités devaient faciliter leur réussite, perçue comme allant de soi. Pourtant, ce sont en partie leurs qualités d'élèves qui vont les pénaliser dans l'apprentissage de leur métier d'étudiant – auquel ils se consacrent à temps plein – les contraindre à abandonner et dans un premier temps rendre difficile leur insertion professionnelle.

Alors qu'ils pensaient s'adapter facilement à l'autonomie nécessaire à l'université, par leur habitude de travailler seuls, l'isolement qu'ils ressentent les déconcerte. Le récit de leurs premières semaines passées à l'université rend compte du décalage entre leurs représentations et ce qu'ils ont vécu. En effet, tous parlent de solitude, de manque d'encadrement, de leurs difficultés à s'organiser et à identifier les attentes des enseignants. D'une manière générale, ils se sont peu investis dans les activités que peut proposer leur établissement ou les associations étudiantes et fréquentaient principalement les salles de cours et les bibliothèques. Gardant comme point de repère la culture du secondaire où la « quantité » de travail personnel se reflétait dans leurs notes, ils sont perdus. Le système de méritocratie du travail sur lequel ils avaient fondé leur rapport aux études s'effrite d'autant plus qu'ils sont dans l'incapacité d'expliquer pourquoi ils échouent. Cet investissement peu récompensé leur laisse un sentiment d'amertume voire d'injustice. D'une part ce travail n'a pas été reconnu par les enseignants, car les étudiants sont nombreux, d'autre part ils ont malgré tout le sentiment d'avoir répondu aux attentes.

Ces neuf jeunes ont rapidement compris qu'ils étaient en situation d'échec. Ils sont déçus par le peu de soutien qu'ils ont trouvé à l'intérieur même de l'institution. Le repli sur soi a été une des conséquences de leur isolement, ils n'ont pas sollicité les enseignants, ni fréquenté les séances de tutorat, ou demandé des conseils aux autres étudiants. S'ils ne se sont pas signalés auprès de l'institution comme « étudiants en difficulté » ils n'ont pas non plus été identifiés comme tel. En effet, le principal motif d'abandon qu'ils soulignent lors des entretiens concerne leur lassitude, non pas des études, mais des échecs à répétition.

De plus, leur arrivée précoce sur le marché du travail relativise la valeur de leurs études qui, finalement, s'avèrent moins rentables qu'ils ne l'avaient escompté. Ils vivent alors leur investissement quasi exclusif dans des formations généralistes comme un handicap. Confrontés aux critères de recrutement des employeurs, ils prennent conscience de leurs lacunes et s'ils se sous-estiment ils réévaluent également à la hausse la valeur des diplômes professionnels et technologiques tel que les BEP, les baccalauréats professionnels, les BTS et DUT. Sans diplôme du supérieur, contraints de trouver un emploi ou une formation rapidement, alors qu'ils méconnaissent le marché de l'emploi et des formations, ils cherchent avant tout à pallier leurs lacunes. Rencontrer les personnes qui seront les plus à même de les conseiller et de les aider est la première étape de leur nouveau parcours.

Pris au dépourvu, ils ne s'étaient pas préparés à entrer si rapidement dans la vie active. Ils regrettent d'autant plus de ne pas avoir réussi que leur situation professionnelle, lors de l'entretien, n'est pas à la hauteur de qu'ils espéraient. Alors qu'ils s'imaginaient occuper un emploi valorisant, la plupart revoient leurs ambitions à la baisse, précisant parfois à l'enquêteur que leur situation est temporaire, qu'ils vont faire une autre formation, obtenir un diplôme. Plus qu'un échec scolaire, universitaire, la fin inattendue de leur expérience les fait douter de leurs qualités et de leur avenir professionnel. Doublement pénalisés en

arrivant sur le marché du travail, par leur abandon d'une part et leur absence d'expérience professionnelle d'autre part, il leur faut combler ces lacunes. Ils n'ont pas réussi à transposer à l'université la connivence qu'ils avaient avec leurs enseignants du secondaire et qu'ils vivaient comme une intégration.

Le diplôme reste pour ces jeunes le principal rempart contre les situations d'emploi dans lesquelles ils ne souhaitent pas rester. Cependant, désemparés par leur situation il ne leur a pas été forcément possible de trouver une formation. Les emplois qu'ils occupent (nourrice, serveuse, gardien de la paix, ouvrière...) quand ils sont en situation d'emploi sont bien différents de ce qu'ils avaient imaginé. À la différence des *opportunistes* et des *raccrocheurs* qui ont pu saisir des occasions d'emploi et de formation qu'ils présentent comme des choix, bien que contraints, ils n'ont pas encore arbitré entre le fait de tenter à nouveau d'entrer dans une formation ou de chercher un emploi qui leur convienne. Leurs champs de possibles sont plus restreints, ils ont peu de soutien en dehors de leur famille et des structures d'orientation et d'information.

Alors qu'ils pensaient ne pas être confrontés à de telles difficultés d'insertion, ils revoient leurs ambitions à la baisse et réévaluent le coût que peut représenter une reprise d'études. Les formations courtes – de niveau inférieur au baccalauréat pour certaines – sont l'option qui leur paraît la moins risquée. Avoir des « ambitions raisonnables » (Boudesseul 2008) dont les coûts d'option sont moins élevés voici ce qu'envisagent désormais ces neuf jeunes, déçus d'avoir finalement perdu du temps puisqu'il leur sera difficile de valoriser ce qu'ils ont appris. Inscrits à l'ANPE ou à la mission locale qui les accompagnent dans leurs recherches de formation ou de contrats, les aident à réaliser leur CV et à construire un projet professionnel, ils sont encore hésitants. Ils ne parviennent pas toujours à trouver les passerelles qui leur permettraient de valoriser les années passées à l'université et leur échec est vécu comme irréversible. Ce sont eux qui perçoivent le plus leurs années d'études comme inutiles, comme une perte de temps. Face à un avenir incertain, ils sont d'autant plus déstabilisés qu'il leur faut tout reprendre à zéro et qu'ils ne peuvent valoriser *a minima* leurs acquis.

Tous disent pourtant vouloir revenir à l'université « plus tard », comme s'il restait nécessaire de se prouver qu'ils sont capables de réussir. À la différence des autres jeunes rencontrés qui expliquent leur faible investissement dans leurs études, ils soulignent leur bonne volonté et par là-même le fait que l'institution n'a pas repéré qu'ils souhaitaient réussir et peut-être à un moment donné être soutenus et guidés.

En attendant ce « retour annoncé » sur les bancs des amphithéâtres, la nécessité de trouver une nouvelle place, sur le marché du travail cette fois, implique de faire le deuil de ces années d'études. Mais, les passerelles entre leurs années d'étudiants et une autre formation, voire un métier, ne sont pas évoquées. Au contraire, oublier les années passées à l'université pour faire « autre chose » est la stratégie de ces neuf jeunes personnes.

Au moment de l'enquête trois jeunes femmes étaient en situation de chômage et d'inactivité, une était serveuse, une autre « nourrice », deux personnes étaient ouvrières. Seuls deux personnes avaient rapidement fait le choix de trouver un emploi et se trouvaient dans une situation qui les satisfaisait. Ils étaient aussi les seuls à faire un lien entre leurs études et le contenu du poste qu'ils occupent. Ils sont parvenus à convertir leurs acquis, à en tirer profit.

Le souhait que tous expriment, « revenir à l'université pour obtenir une licence ou un master », tient à leur volonté de ne pas perdre ces années, de ne pas les avoir faites « pour rien », ce qui pourtant est une certaine réalité quand ils exposent leur situation d'emploi. Interrogés alors qu'ils avaient quitté l'université depuis une à deux années, il est probable que quelques-uns cependant parviennent à s'inscrire dans une formation et obtenir un diplôme à l'instar des *raccrocheurs* plus à même de relativiser leur échec universitaire.

- Les *opportunistes* composent avec ce qu'ils perçoivent comme des opportunités. Ils sont très investis dans des activités extra-universitaires qui leur permettent de multiplier les occasions de sortir des études et de considérer que l'insertion sociale et professionnelle peut s'appuyer sur d'autres supports que les diplômes. Ils composent, bricolent leurs parcours. On retrouve notamment ici les titulaires de « parcours

atypiques » qui revendiquent la cohérence de leur parcours et cherchent à lui donner du sens, malgré les expériences disparates qu'ils ont pu vivre.

Seize jeunes se sont trouvés en situation de saisir des opportunités d'emploi qui les ont détournés de l'université. Les filles sont ici aussi nombreuses que les garçons (huit et sept) et les professions de leurs parents sont relativement diversifiées (cadres supérieurs, enseignants, ouvriers, employés, agriculteurs exploitants). Leur parcours dans le secondaire est aussi varié que celui des *raccrocheurs*, neuf sont des bacheliers généraux, quatre des bacheliers technologiques et deux des bacheliers professionnels. Dix ont obtenu leur baccalauréat avec au moins une année de retard, ce qui explique sans doute qu'ils n'aient, à l'instar des *raccrocheurs*, guère de temps à perdre. Ils sont restés entre un et trois ans à l'université, leur sortie coïncidant avec une opportunité d'emploi. En effet, « ne pas sortir sans rien » ou « ne pas rien faire » pour reprendre leurs expressions est une de leur préoccupation principale. Ils souhaitent éviter le piège que peut représenter, à terme, une situation d'inactivité ou de chômage en raison d'une sortie précipitée et donc non anticipée, de l'université. S'assurer dans un premier temps d'avoir un statut, étudiant ou salarié, pour soi et pour les autres est important.

Si poursuivre des études postbaccalauréat semble aller de soi – quelques-uns avaient un projet spécifique de diplôme (licence) –, ils considèrent plutôt cette inscription à l'université comme une expérimentation. Finalement peu sûrs de ce qu'ils souhaitent faire, ils se sont inscrits dans une faculté pour découvrir une discipline ou parce qu'ils pensaient pouvoir y réussir avec un investissement moindre.

Parallèlement à leurs études ils ont aussi participé à des activités bénévoles, ce qui leur a permis de découvrir de nouveaux métiers, de développer certaines de leurs compétences, et d'une manière générale d'élargir leurs champs de possibles. À la différence des *raccrocheurs* qui sont arrivés dans des dispositions similaires à l'université, ils se décrivent comme beaucoup plus détachés des diplômes, même si certains se sont réinscrits dans des formations. Le lien qu'ils établissent entre études et emploi reste à construire.

L'université est perçue comme une étape de transition, sorte de palier d'orientation qui fait suite à une année de « bachotage », où finalement c'est l'obtention du diplôme de fin de terminale qui a focalisé leur attention. Le choix de s'orienter à l'université après le baccalauréat relève principalement d'une logique d'attente, qu'il s'agisse d'un concours ou d'un projet que ces jeunes espèrent pouvoir dessiner en fonction de leurs études. D'ailleurs, ils n'ont pas tous de projet professionnel précis, quatre seulement évoquent le souhait d'intégrer une autre formation (orthophoniste, bibliothécaire, sportif professionnel, professeur des écoles).

À la différence des *studieux* et des *raccrocheurs* l'obtention d'un diplôme ne tient donc pas une place centrale dans leurs discours. Ils sont à la recherche d'une orientation et leur inscription à l'université tient lieu d'expérimentation. Lors de l'entretien ils expliquent leur choix en fonction d'une certaine logique, la continuité de leur série du baccalauréat, la curiosité pour une discipline, leurs facilités ou l'élimination. Ils n'ont pas forcément de stratégie à moyen ou long terme, ces jeunes composent avec ce qu'ils perçoivent de leur niveau scolaire et les opportunités locales de poursuites d'études. Finalement leur inscription à l'université n'est pas tant l'aboutissement d'une réflexion sur leur orientation professionnelle que le début d'une expérimentation. Essayer l'université comme essayer une discipline peut paraître aléatoire, mais il s'agit surtout, pour ces seize jeunes, de se mettre à l'épreuve. D'ailleurs leur scolarité est marquée par de nombreuses hésitations, leurs choix d'orientation révèlent bien souvent des tactiques ou des ajustements face aux contraintes et difficultés qu'ils peuvent rencontrer. De plus, ils doutent du système, ne savent pas où se situer ni comment s'évaluer, de sorte que leurs choix d'orientation reflètent leur indécision. À leurs yeux, l'université est l'opportunité de pouvoir se mettre à l'épreuve, de tester ses capacités et possibilités de réussite et leur paraît la moins risquée.

D'une manière générale, ils se sont peu investis dans leurs études et n'ont pas sollicité les enseignants, ni les dispositifs d'aide tels que le tutorat quand ils ont pris conscience qu'ils perdaient pied. Ils se sont éliminés de la course aux diplômes et leur expérience de l'université a pris fin. Ils n'ont d'ailleurs pas tous attendu les résultats des examens pour quitter l'université. Leur abandon est l'aboutissement d'un processus d'autosélection qui les a conduits tout au long de leur parcours à éliminer les options les plus risquées et à considérer qu'ils sont seuls responsables de leurs choix et échecs. D'ailleurs ces jeunes sont

peu critiques à l'égard de l'institution. Ils considèrent plutôt s'être trompés, avoir mal évalué leurs capacités ou l'enseignement lui-même. Leurs choix d'orientation sont présentés comme des occasions de découvrir des filières, de les essayer de sorte qu'ils pensent fixer eux-mêmes la règle du jeu : si les conditions d'études, le contenu des enseignements et leurs notes leur permettent ils continuent, sinon ils décident d'arrêter ou de se réorienter.

La particularité de ces jeunes est en effet d'être des étudiants en pointillé, bénévoles ou salariés ils partagent leur emploi du temps entre leurs études et d'autres activités. C'est d'ailleurs à ces occasions qu'ils vont créer un réseau qui va favoriser leur insertion professionnelle par la suite. Cette situation leur permet également de relativiser les conséquences de leur échec et de leur abandon. Ils ont une vie sociale en dehors de l'université, ce qui n'est pas le cas des *studieux* qui disent consacrer l'essentiel de leur temps à leurs études. De même, à la différence des *raccrocheurs* ce n'est pas forcément une autre formation qu'ils vont rechercher avant de quitter l'université, mais bien plutôt un emploi. Ouverts aux opportunités qui peuvent se présenter à eux, ils y sont également plus sensibles.

Contrairement à d'autres jeunes, le diplôme n'est pas pour eux le seul passeport indispensable à l'entrée sur le marché du travail, ils le dévalorisent même parfois. Mais surtout ils démontrent le doute qui s'installe face à la dévalorisation des diplômes. Ils ne sont plus pour eux le signal le plus efficace sur le marché du travail car les expériences de leurs proches sont autant d'exemples qui accréditent la thèse d'une inflation scolaire dont les conséquences individuelles mènent au déclassement. Regarder ailleurs, envisager d'autres solutions que le diplôme pour s'insérer socialement et professionnellement telle est la perspective de ces jeunes qui s'ils ne récusent pas l'utilité des diplômes ne les jugent pas suffisants. Alors que les *raccrocheurs* ont pour objectif d'avoir une formation qualifiante avant d'entrer dans la vie active, les jeunes *opportunistes* ne perçoivent plus l'intérêt ou l'atout que représente le diplôme⁴ sur le marché du travail. La décision prise par ces jeunes met en balance l'intérêt qu'ils portent à leurs études, leurs résultats aux examens, les perspectives professionnelles qu'ils perçoivent, la possibilité de mobiliser leur réseau pour trouver des alternatives à leur sortie prématurée, mais aussi leur âge, le discours de leurs parents ou encore la situation de leurs aînés. Leur décision est rationalisée mais relève d'une stratégie à court terme que n'ont pas les *studieux* et les *raccrocheurs*, dont la démarche reste inscrite dans une perspective d'investissement en capital humain.

Il importe d'ajouter que la relative autonomie dont ils font preuve dédouane le système de sa responsabilité face à leur sortie non diplômée. À l'instar des *raccrocheurs*, ils sortent sans faire de bruit de l'université. Ils ont intégré le fait que l'université opère un tri relativement sévère des étudiants, qu'elle n'accompagne pas tous les entrants vers un diplôme et qu'elle n'a pas pour mission d'aider les jeunes à trouver des alternatives à leurs échecs et/ou abandon. D'ailleurs ils n'évoquent pas ce rôle de l'université. Ils expliquent également que leur abandon est une décision personnelle, dont ils minimisent les conséquences en insistant sur les possibilités d'emploi qu'ils ont eues par la suite.

Dans la dernière enquête « Génération » du Céreq, 44 % des jeunes sortis sans diplôme de l'université disent avoir eu un accès rapide et durable à l'emploi (Céreq 2008). Insérés sur le marché du travail ces jeunes ne sont donc guère visibles, de même qu'ils n'ont pas été visibles au cours de leurs études. En effet, ils n'interrogent pas le système sur son efficacité interne, ni les problématiques d'emploi que connaissent leurs collègues. Certes, ils ont pour certains quitté les cours assez rapidement, et ont donc contribué à l'évaporation des effectifs, mais ils n'ont pas sollicité les enseignants, les missions locales ou l'ANPE. Ils ont mobilisé leurs réseaux pour s'insérer. Leur aversion pour le risque et les différentes informations qu'ils ont recueillies et croisées contribuent fortement à leur abandon. Ils ne cherchent pas à demander conseil à des professionnels, ne prennent pas non plus contact avec leurs enseignants ou le service universitaire d'information et d'orientation (SUIO). Ils décident seuls, de la même manière qu'ils ont décidé de leur inscription à l'université, de ce qu'ils pensent être une solution adéquate.

Ces jeunes privilégient surtout de s'insérer rapidement, alors même que la perspective d'un diplôme qu'ils ne sont pas sûrs d'obtenir les éloignent de cette possibilité. Ces jeunes *opportunistes* partagent avec les jeunes *décrocheurs en errance* une projection de soi à court terme et leur situation est appréciée en

⁴ Certes il est possible qu'ils intègrent des formations pour continuer à travailler, notamment dans certaines professions réglementées par la suite.

fonction des contingences et des avantages qu'elle présente dans un temps donné. Ils ne reviennent pas sur leur expérience universitaire, ils ont tourné la page et de fait établissent peu de lien entre leur formation et leur emploi. S'ils n'ont pu achever leur carrière scolaire (Boudesseul 2008, Borrás *et al.* 2008) par l'obtention d'un diplôme du supérieur, ils sont parvenus à éviter les errances, bifurcations et autres réorientations, symptômes de parcours d'insertion plus longs et parfois difficiles.

L'investissement dans des activités parallèles s'avère ici rentable à court et moyen terme, ce qui contribue à démontrer à nouveau que les diplômés ne sont pas indispensables. Pourtant ils restent conscients qu'à plus long terme les perspectives d'évolution de leur poste ou de leur situation professionnelle sont limitées. Ces jeunes sortis sans diplôme de l'université – qu'ils ont expérimenté dans un contexte où ils souhaitaient avant tout se mettre à l'épreuve dans différentes activités (études, bénévolat, salariat, sport, musique...) – tendent à décrire des choix rationnels, mais dont on ne peut s'empêcher de penser qu'ils sont le fruit d'une autosélection et d'un système d'enseignement qui ne parvient pas à capter ses étudiants ni à valoriser ses formations.

En effet, à la différence des premiers profils, l'enseignement supérieur semble peu crédible ou nécessaire à la formation des futurs actifs. La formation *in situ* est préférée à celle plus générale dispensée à l'université. Ce sont bien les savoirs et leur acquisition qui sont questionnés par ces jeunes *opportunistes*. Alors qu'ils doutent de leurs choix et les remettent en cause au regard du coût qu'ils représentent, ils questionnent la relation formation-emploi et leurs priorités. Leur expérimentation de l'enseignement supérieur les conduit à opter pour un abandon qui leur semble répondre, dans un premier temps, à leurs aspirations. Le passage par l'université est une des étapes de leur parcours de formation, voire d'insertion professionnelle, puisque finalement ces jeunes, à la différence d'autres, commencent à anticiper leur sortie et à envisager des situations d'emploi en cours d'études. Les choix de ces seize bacheliers, inscrits à l'université pour se donner le temps d'une réflexion éclairée, illustrent la nécessité qu'ils ont eu de confronter leurs informations avec la réalité (voir Gury 2007 *op. cit.*). À la différence des *studieux* et des *raccrocheurs*, ce ne sont pas tant les coûts d'option de leur formation (qu'est-ce que je perds si je n'obtiens pas le diplôme escompté ?) qui motivent la sortie, que l'effet d'aubaine de leurs activités annexes en termes d'insertion professionnelle.

Conclusion

Les *raccrocheurs* comme les *studieux* ont en commun la valorisation des diplômes et des formations qualifiantes. Ils entrent donc en adhésion avec les théories classiques du capital humain (Becker 1964) et du signal (Spence 1973). Borrás *et al.* (2008) rappellent d'ailleurs que « Selon Spence, la formation sert d'abord à doter les individus d'un "signal" qui informe les employeurs – au moment du recrutement – sur la valeur productive des individus dans l'emploi, et ce dans un contexte d'incertitude. Dans ce cas, les individus s'intéressent au diplôme pour sa dimension de certification et de signalisation alors que dans la théorie du capital humain, les individus s'intéressent au diplôme dans sa dimension de formation et de transmission de compétences. » Nous retrouvons cette distinction dans les parcours des jeunes rencontrés, car les *raccrocheurs* cherchent à intégrer une formation pour acquérir des compétences tandis que les *studieux* souhaitent être diplômés, pour se distinguer des autres jeunes de leur génération sur le marché de l'emploi.

À l'opposé, les *décrocheurs en errance* et les *opportunistes* privilégient une insertion dans l'emploi, plus sécurisante à court terme, mais qui présente un risque d'enfermement dans des situations de précarité et/ou de déclassement salarial. À la différence des précédents ils cherchent encore à se voir confirmer le gain de leur poursuite d'études. Dans un contexte d'incertitude vis-à-vis de la valeur des diplômes, de leurs possibilités de valoriser des expériences professionnelles et bénévoles, leurs parcours sont bien souvent itératifs. Ils expérimentent l'enseignement supérieur et le marché du travail mettant en balance leur intérêt et la rentabilité des différentes options qui se présentent à eux. Leur arbitrage, à la différence des précédents, oppose deux dimensions, une dimension de formation et une dimension professionnelle, le souhait de rester étudiant et celui d'entrer dans la vie active.

Les récits de ces jeunes et les parcours qu'ils déroulent montrent la diversité des situations comme la nécessité de considérer qu'il n'y a pas un profil de décrocheur mais bien plusieurs et que leurs

problématiques ne sont pas identiques. Ces constats ne sont pas nouveaux en soi puisque la plupart des enquêtes décrivent des parcours d'entrée dans la vie active relativement différents (Gury et Moullet 2007). Cependant ces enquêtes ne peuvent mettre en évidence les arbitrages, les préférences, comme les contraintes ou opportunités qui ont influencé les décisions qui ont orienté ces parcours. Les récits recueillis sont l'occasion de s'attarder plus précisément sur les cursus scolaires et les choix plus ou moins contraints qui dessinent les contours des parcours d'insertion décrits par les enquêtes statistiques.

Bibliographie

- Beaud S. (1993), « Le rêve de l'intérimaire », in P. Bourdieu (dir.), *La Misère du monde*, Paris, Le Seuil.
- Borras I., Legay A., Romani C. (2008), *Les choix d'orientation à l'épreuve de l'emploi*, Céreq, Note emploi formation, n° 30.
- Boudesseul G. (2006), « Le sens des mots par la répétition ou en dépit d'elle ? Dimension sémiotique des statistiques textuelles », in D. Demazière, C. Brossard, P. Trabal, K. Van Meter (dir.), *Analyse textuelle en sociologie. Logiciels, méthodes, usages.*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes, p. 81-119.
- Boudesseul G. (2008), *Quels repères pour trouver son chemin ?*, Céreq, Note emploi formation, n° 33.
- Canals V. et Diebolt C. (2001), « Pourquoi entrer à l'université ? L'exemple d'une université de lettres et sciences humaines », *Revue internationale de l'éducation*, vol. 47, n° 6, 2001, p. 539-572.
- Castel R. (1995), *Les Métamorphoses de la question sociale*, Paris, Gallimard.
- Céreq (2008), *Quand l'École est finie, premiers pas dans la vie active de la génération 2004*, Marseille Céreq.
- Cibois P. (2002), « La bonne volonté scolaire. Expliquer la carrière scolaire d'élèves issus de l'immigration », in Blanchard et Ribémont (dir.), *Méthodes et outils des sciences sociales. Innovation et renouvellement*, Paris, L'Harmattan.
- Coulon A. (1997), *Le Métier d'étudiant*, Paris, PUF.
- Gury N. (2007), « Les sortants sans diplôme de l'enseignement supérieur : temporalités de l'abandon et profils des décrocheurs », *Orientation scolaire et professionnelle*, vol. 36, n° 2.
- Gury N. et Moullet S. (2007), « L'Insertion des non diplômés de l'enseignement supérieur : réversibilités d'un échec et imbrications entre trajectoires scolaires et professionnelle », in J.-F. Giret, Y. Grelet, C. Lavialle, J. Timoteo et P. Werquin (éds), *Ruptures et irréversibilités dans les trajectoires*, Céreq, Relief, n° 22, 2007, pp. 191-210.
- Legendre F. (2002), *Les étudiants fantômes. Les sorties précoces de l'université Paris VIII*, Rapport de recherche, OVE Université Paris VIII.
- Mauger G. (1999), « Peur de s'insérer, peur de ne pas s'insérer », in Charlot et Glasman (dir.), *Les jeunes, l'insertion, l'emploi*, Paris, PUF.
- Van de Velde C. (2008), *Devenir adulte. Sociologie comparée de la jeunesse en Europe*, Paris, PUF.

 **Atelier 3**

Approches dynamiques de l'évaluation des situations d'emploi et d'insertion professionnelle

Dynamique de la qualité de l'emploi en Europe : qualité et hétérogénéité des trajectoires

*Christine Erhel, Mathilde Guergoat-Larivière**

Le concept de qualité de l'emploi fait l'objet de discussions et de débats dans les institutions européennes et internationales depuis le début des années 2000. La qualité de l'emploi constitue notamment l'un des objectifs affichés de la Stratégie de Lisbonne et de la Stratégie européenne pour l'emploi. Dans cette perspective, l'Union européenne a défini en 2001 une batterie d'indicateurs – dits « indicateurs de Laeken » – pour tenter de mesurer la qualité de l'emploi en Europe.

Parallèlement, un certain nombre de travaux académiques se sont développés autour de ce thème, visant d'un part à sa définition et d'autre part à son évaluation empirique. Les définitions du concept de qualité de l'emploi proposées par les études académiques et utilisées par la suite pour son évaluation se divisent en deux grandes catégories : certaines études choisissent d'utiliser pour évaluer la qualité de l'emploi une variable censée capter toutes les dimensions du concept (par exemple le salaire dans l'approche néo-classique standard, ou la satisfaction au travail dans l'approche par l'économie du bonheur), tandis que d'autres études conservent une approche multidimensionnelle et tentent d'évaluer la qualité de l'emploi à travers ses diverses facettes.

Nous nous situons davantage dans cette seconde perspective en considérant divers aspects de la qualité de l'emploi liés à la sécurité socio-économique (statut sur le marché du travail, statut dans l'emploi, atouts pour transiter vers une meilleure situation). Nous tentons plus particulièrement d'intégrer un aspect dynamique à l'étude de la qualité de l'emploi en étudiant les déterminants des transitions sur le marché du travail et au sein de l'emploi. Cette dimension dynamique est présente dans le concept de qualité de l'emploi tel qu'il est défini par l'Union européenne dans les indicateurs de Laeken. Elle n'a pourtant pas été beaucoup utilisée dans les études sur ce sujet. La mauvaise qualité des données de transition des enquêtes européennes sur les Forces de travail explique notamment ce manque, qui peut maintenant être pallié par l'apparition du nouveau panel européen EU-SILC sur les conditions de vie et de revenus (Survey on Income and Living Conditions).

En plus de cette vision dynamique que nous introduisons dans l'étude de la qualité de l'emploi à travers l'observation des transitions, nous cherchons également à différencier les situations de différents groupes sociaux par rapport à la qualité de l'emploi. Les études existantes sont en général menées au niveau agrégé et ne permettent donc pas d'appréhender l'hétérogénéité des niveaux de qualité de l'emploi entre groupes sociaux (selon l'âge, le genre, le niveau d'éducation, la santé...). Enfin, nous nous attachons aussi à dégager les différences entre pays européens.

Dans une première partie, nous présenterons le concept de qualité de l'emploi, les principaux résultats empiriques existants ainsi que leurs limites qui nous poussent à proposer une vision plus dynamique de la qualité de l'emploi au niveau européen. Dans une seconde partie, nous présenterons nos résultats sur les déterminants des trajectoires individuelles en observant d'une part les transitions entre emploi, chômage et inactivité et d'autre part les transitions au sein de l'emploi.

* Centre d'économie de la Sorbonne (Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne) et Centre d'études de l'emploi, erhel@univ-paris1.fr ; mathilde-guergoat@noos.fr.

1. Les transitions sur le marché du travail : une composante dynamique de la qualité de l'emploi

Les travaux sur la qualité de l'emploi portent de manière générale sur deux points : d'une part, sur la définition même du concept de qualité de l'emploi qui a notamment fait l'objet d'un consensus européen au niveau institutionnel à travers la définition des indicateurs de Laeken ; d'autre part, sur l'évaluation empirique de la qualité de l'emploi et en particulier sur son évolution au cours des dernières années.

1.1. La qualité de l'emploi : un concept européen et multidimensionnel

Les indicateurs de Laeken utilisés par l'Union européenne depuis 2001 sont regroupés en dix dimensions au sein desquelles sont distingués les indicateurs clés et les indicateurs de contexte. Les études retenant une approche multidimensionnelle pour définir et mesurer la qualité de l'emploi recouvrent partiellement ou totalement cette définition, ajoutant parfois d'autres indicateurs complémentaires. Un certain nombre d'études (Eurofound 2002 ; Davoine *et alii* 2008a et 2008b ; Commission européenne 2008) se retrouvent sur une définition en un nombre réduit de quatre dimensions incluant cependant la plupart des indicateurs de Laeken ainsi que quelques indicateurs complémentaires pour mieux appréhender certains aspects peu pris en compte dans la définition européenne. Cette définition repose sur quatre principaux piliers :

- la sécurité socio-économique,
- l'éducation et la formation,
- l'égalité hommes/femmes et la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle,
- les conditions de travail.

La dimension « sécurité socio-économique » comprend les salaires (niveau et dispersion), le type de contrat de travail, les transitions sur le marché du travail et au sein de l'emploi (en termes de contrat, de temps de travail, de salaires...).

La dimension « éducation et formation » regroupe à la fois des indicateurs sur l'éducation initiale (départs prématurés du système scolaire, part des personnes ayant atteint un niveau d'éducation CITE 3...) et sur la formation continue (part des salariés participant à différents types de formation continue, durée de ces formations, coûts...).

La dimension « égalité hommes/femmes et conciliation » contient des indicateurs sur les différences de taux d'emploi, de salaires, etc., ainsi que des indicateurs axés sur la conciliation comme par exemple des indicateurs sur les structures de garde d'enfants ou le congé maternité.

La dimension « conditions de travail » comprend des indicateurs détaillés sur les conditions de travail (tels que l'exposition à des produits dangereux, l'intensité du travail, le port de charges lourdes...) ainsi que sur les accidents du travail.

1.2. La dynamique de la qualité de l'emploi à travers les indicateurs de transition

Nous nous focaliserons principalement dans cette communication sur la dimension « sécurité socio-économique » qui est assez vaste mais dont les indicateurs de transition ont été peu exploités jusqu'ici dans les études académiques. L'utilisation d'indicateurs de transition pour évaluer la qualité de l'emploi suppose tout d'abord de proposer une définition de ce que sont les bonnes et les mauvaises transitions afin de pouvoir étudier leurs déterminants.

Les préconisations de la Stratégie européenne pour l'emploi couplées aux propositions faites par la Commission européenne pour l'étude des transitions sur le marché du travail conduisent à envisager plusieurs types de bonnes transitions. Sur le marché du travail, les objectifs affichés étant clairement définis en termes de taux d'activité et de taux d'emploi, on peut considérer qu'une transition est bonne lorsqu'elle mène à l'emploi, quel que soit le statut initial de l'individu sur le marché du travail. Partant de

l'emploi, on considère qu'une bonne transition consiste à rester en emploi. Partant du chômage ou de l'inactivité, on considère que la transition vers l'emploi est une bonne transition.

L'approche des « marchés transitionnels du travail » développée par Schmid et Gazier (2002) permet également d'identifier les transitions favorables connues par les individus tout au long de leur vie, à la fois sur le marché du travail mais également entre le marché du travail et d'autres sphères (éducation initiale, vie familiale, vie sociale, retraite, etc.). Cette approche intègre le fait que les trajectoires des individus sont hétérogènes et peuvent être influencées (parfois durablement) par leurs choix antérieurs. Elle porte ainsi une réflexion – particulièrement pertinente dans le contexte européen – sur les risques d'irréversibilité des trajectoires et sur les réponses à y apporter en termes de politique économique et sociale.

Pour obtenir une image plus précise des transitions des individus sur le marché du travail, nous considérons également certaines transitions au sein de l'emploi en particulier les transitions entre différents types de contrats de travail ou entre différents temps de travail. Les transitions de l'emploi à temps partiel vers l'emploi à temps plein ainsi que les transitions de l'emploi temporaire vers l'emploi permanent sont donc considérées ici comme des transitions positives.

L'étude des transitions de salaires suppose des choix plus précis pour définir ce qu'est une bonne transition (choix d'un seuil à partir duquel un accroissement de salaire est considéré comme une amélioration significative, choix de quantiles servant à définir une progression significative...) et n'est pas traitée dans cette communication mais devrait faire l'objet de futures recherches.

1.3. Les principaux résultats au niveau agrégé

Les études existantes sur la qualité de l'emploi au niveau agrégé se sont attachées, au-delà de la définition du concept, d'une part à distinguer différents régimes de qualité de l'emploi en Europe et d'autre part à étudier l'évolution de la qualité de l'emploi en Europe au cours des dernières années.

Les typologies européennes de qualité de l'emploi conduisent à distinguer quatre ou cinq « régimes » de qualité de l'emploi en fonction des indicateurs utilisés (Davoine *et alii* 2008a et 2008b) : le modèle nordique (comprenant également le Royaume-Uni), le modèle continental, le modèle méditerranéen et un ou deux modèles représentant les pays d'Europe de l'Est.

L'autre objectif majeur des études existantes est d'analyser l'évolution de la qualité de l'emploi au cours des dernières années. Les constats varient selon les études : au niveau européen les résultats sont globalement plutôt positifs, tandis que les auteurs anglo-saxons concluent plus souvent à une dégradation de certains aspects de la qualité de l'emploi dans leurs pays (Green 2006). Les travaux anglo-saxons des dernières années ont ainsi plutôt mis l'accent sur une dégradation de la qualité de l'emploi à travers l'intensification du travail ou la concentration sur certains emplois de plusieurs caractéristiques défavorables (développement des « bad jobs »). À l'inverse, plusieurs études (Eurofound 2008 ; Davoine *et alii* 2008a et 2008b ; Leschke & Wats 2008), utilisant pourtant des indicateurs et des méthodes différentes, concluent à une amélioration du niveau moyen de qualité de l'emploi en Europe sur la dernière décennie.

La coexistence de conclusions divergentes s'explique en partie par le fait que les études européennes adoptent plutôt une approche agrégée par pays ne permettant pas de distinguer l'hétérogénéité des situations individuelles. Par ailleurs, ces études prennent insuffisamment en compte les dynamiques individuelles de qualité de l'emploi. L'étude des transitions sur le marché du travail doit ainsi permettre de combler ce manque en faisant apparaître les déterminants principaux des bonnes transitions sur le marché du travail et au sein de l'emploi.

2. Trajectoires individuelles et qualité de l'emploi : les déterminants individuels des transitions en Europe

L'étude des transitions que nous menons est basée sur une exploitation du nouveau panel européen EU-SILC (Survey on Income and Living Conditions). Les données disponibles nous permettent de calculer des taux de transitions au niveau agrégé, dans l'Union européenne et par pays, et de faire apparaître les déterminants principaux des transitions sur le marché du travail. Nous présentons seulement ici les résultats des régressions, qui confirment les résultats des statistiques descriptives.

Le panel européen EU-SILC est disponible depuis 2003 mais la totalité des pays de l'Union européenne n'est présente dans le panel que depuis 2005. Nous avons donc choisi de nous concentrer sur les transitions entre 2005 et 2006 (dernière année disponible). Nous utilisons des logits binaires et multinomiaux afin de faire apparaître les déterminants individuels des transitions sur le marché du travail et au sein de l'emploi. Dans un deuxième temps nous introduisons des effets pays pour distinguer les pays ayant des caractéristiques particulières en matière de transitions.

Nous testons le rôle de l'âge, du sexe, du niveau d'éducation initial, du statut marital et de la santé sur les transitions. Les effets pays sont à interpréter en référence à l'Allemagne que nous avons ici choisie pour sa position assez centrale dans les statistiques descriptives et de sa taille (sauf dans la régression sur le passage de temps partiel à temps plein où le Danemark a été pris comme référence puisque les données allemandes posaient problème).

Dans un premier temps, nous observons les déterminants des transitions entre emploi, chômage et inactivité à travers des logits multinomiaux et en prenant comme référence le fait de rester dans le même état que l'année précédente. Dans un deuxième temps, nous nous intéressons aux transitions au sein de l'emploi en utilisant des logits binaires¹.

2.1. Les déterminants des transitions sur le marché du travail (entre emploi, chômage et inactivité)

L'hypothèse d'hétérogénéité des situations européennes est confirmée par les statistiques descriptives qui montrent d'une part des différences importantes entre pays mais également entre hommes et femmes, entre peu diplômés et très diplômés etc. Les régressions menées ci-après font apparaître l'importance de ces différents effets selon le type de transition considéré.

2.1.1. Transitions de l'emploi vers le chômage et l'inactivité

L'éducation joue un rôle majeur sur la stabilité dans l'emploi : les individus plus qualifiés ont plus de chances de rester en emploi que les individus moins diplômés. Les diplômés constituent donc une protection à la fois contre le chômage et contre l'inactivité.

On observe que les femmes sont plus susceptibles que les hommes en moyenne et toutes choses égales par ailleurs de connaître une transition vers le chômage. Cet effet différencié selon le genre est encore plus marqué lorsqu'on observe les transitions vers l'inactivité.

L'âge joue aussi un rôle important dans les transitions entre emploi, chômage et inactivité. Les individus âgés de 15 à 24 ans ont plus de chances de transiter vers le chômage ou l'inactivité que de rester en emploi comparativement aux individus âgés de 25 à 54 ans. En revanche, les travailleurs de 55 à 64 ans ont à la fois moins de chances de transiter vers le chômage et plus de chances de transiter vers l'inactivité en partant de l'emploi, en comparaison par rapport aux 25-54 ans. En moyenne en Europe, les transitions des travailleurs seniors se font donc plus souvent directement vers l'inactivité que via une période de chômage.

¹ Tous les résultats des régressions sont présentés en annexe.

On constate également que les personnes vivant en couple (mariés ou en concubinage) présentent une probabilité plus faible de transiter de l'emploi vers le chômage que les personnes ne se déclarant pas en couple. En revanche, elles connaissent une probabilité plus forte de passer de l'emploi vers l'inactivité. Ce résultat fait écho aux corrélations existant entre vie maritale et emploi pour lesquels la causalité n'est pas facile à établir mais qui tendent à faire penser que la vie maritale peut être considérée comme un proxy pour un certain nombre d'autres variables jouant positivement sur le fait d'avoir un emploi. L'impact positif de la variable « couple » sur la probabilité de transiter de l'emploi vers l'inactivité est très certainement à relier aux trajectoires des femmes quittant le marché du travail plus ou moins temporairement pour s'occuper de leurs enfants.

Enfin, les personnes en mauvaise santé connaissent des transitions plus défavorables : elles ont plus de chances de transiter vers le chômage ou l'inactivité comparativement à des individus en bonne santé.

L'introduction d'indicatrices de pays dans une seconde régression fait ressortir différentes spécificités nationales en particulier concernant le rôle de l'inactivité. Rappelons ici que le pays de référence étant l'Allemagne, les comparaisons se font par rapport au marché du travail allemand.

On constate que l'Autriche, la Hongrie et surtout les Pays-Bas sont caractérisés par des transitions très importantes de l'emploi vers l'inactivité mais les Pays-Bas sont les seuls de ces trois pays à ne pas combiner cet aspect avec des transitions plus importantes vers le chômage. À l'inverse, les travailleurs vivant en France, en Grèce, en Pologne, en Suède, à Chypre, en Slovénie et en Slovaquie ont une probabilité plus grande de transiter de l'emploi vers le chômage et moindre de passer vers l'inactivité.

2.1.2. Transitions du chômage vers l'emploi et l'inactivité

Si le niveau d'éducation initial jouait un rôle de protection contre le chômage et l'inactivité pour les individus en emploi, son impact est plus mitigé pour les personnes au chômage : il joue un rôle positif sur le retour à l'emploi mais ne réduit pas significativement la probabilité de passage vers l'inactivité.

Les inégalités par genre apparaissent à nouveau dans cette régression qui met bien en avant le double désavantage auquel sont confrontées les femmes : partant du chômage, elles ont à la fois moins de chances que les hommes de revenir vers l'emploi et plus de chances de s'éloigner encore davantage de l'emploi en transitant vers l'inactivité.

Les jeunes, comparés aux 25-54 ans, connaissent des probabilités supérieures de transiter vers l'emploi ou vers l'inactivité plutôt que de rester au chômage. Ce résultat confirme la très grande mobilité des jeunes entre ces trois états comme l'indiquait déjà la première régression : les 15-24 ans ont toujours plus de chances de changer d'état que de rester dans la même situation que l'année précédente. Les alternances entre études, emplois temporaires et recherches d'emploi expliquent cette remarquable mobilité.

Les seniors (55-64 ans) lorsqu'ils sont au chômage ont moins de chances que les 25-54 ans de retourner vers l'emploi et à l'inverse plus de chances de transiter vers l'inactivité, ce qui est concordant avec le cycle de vie.

Les personnes vivant en couple ont à la fois plus de chances d'aller vers l'emploi et plus de chances de transiter vers l'inactivité. Cela confirme les résultats précédents : la vie en couple semble réduire les risques de chômage mais favorise l'inactivité.

Sans surprise, l'état de santé des chômeurs joue négativement sur leur probabilité de passer vers l'emploi et positivement sur leur passage vers l'inactivité.

Comparés à l'Allemagne, très peu de pays présentent des probabilités supérieures de transition vers l'emploi partant du chômage : seules la Suède et la Hongrie sont dans ce cas mais la Hongrie présente aussi une plus forte probabilité de transition vers l'inactivité ce qui rend ses performances plus ambiguës.

Certains pays (Belgique, France, Italie, Irlande, Pologne, Slovénie) sont caractérisés par des probabilités plus faibles de retour à l'emploi pour les chômeurs ce qui laisse penser que le chômage mène plus

facilement à l'exclusion dans ces pays. Enfin, un certain nombre de pays sont caractérisés par des probabilités plus grandes de passage vers l'inactivité (Espagne, Estonie, Italie, Pays-Bas, Royaume-Uni).

2.1.3. Transitions de l'inactivité vers le chômage et l'emploi

On observe à nouveau ici l'impact positif de l'éducation qui permet d'augmenter ses chances d'accéder à l'emploi partant de l'inactivité. Les inactifs transitent également plus vers le chômage lorsqu'ils sont diplômés c'est-à-dire qu'ils sont plus susceptibles de reprendre des recherches d'emploi après une période d'inactivité. L'éducation réduit donc les risques d'exclusion durables du marché du travail.

Cette régression fait apparaître un résultat qui peut sembler contre-intuitif au premier abord et contradictoire avec ce que l'on a pu observer dans les régressions précédentes : les femmes ont plus de chances de transiter vers l'emploi que les hommes quand elles sont inactives. Cela révèle les natures différenciées de l'inactivité chez les hommes et les femmes : l'inactivité féminine est majoritairement liée à l'éducation des enfants tandis qu'elle est en général associée chez les hommes à des difficultés particulières d'insertion.

L'effet de l'âge est à nouveau concordant avec le cycle de vie : les jeunes ont tout à la fois plus de chances de transiter vers l'emploi et le chômage que de rester inactifs tandis que les seniors ont plus de chances de rester inactifs (moindre probabilité de transiter vers l'emploi ou vers le chômage).

La vie en couple a un impact positif sur la transition de l'inactivité à l'emploi, ce qui tend à valider que, d'une part, les périodes d'inactivité pour les individus en couple ne constituent pas en général des processus d'exclusion durable du marché du travail mais correspondent plutôt à des phases transitoires et réversibles, et d'autre part, que la vie en couple peut être considérée comme un révélateur d'autres caractéristiques inobservables.

Enfin, cette dernière régression sur les transitions sur le marché du travail confirme l'impact systématiquement négatif de la maladie sur les transitions : ici, on observe un impact négatif sur le retour à l'emploi ou au chômage ; les individus en mauvaise santé ont donc plus de chances en moyenne de rester inactifs.

L'introduction des indicatrices pays dans cette régression fait ressortir la singularité du Danemark, seul pays par rapport à l'Allemagne où la probabilité de transition vers l'emploi est positive et significative. À l'inverse, on note qu'en Belgique, en Italie, en Espagne, au Luxembourg, en Pologne, en Slovénie et en Slovaquie, les transitions vers l'emploi sont moins probables qu'en Allemagne et qu'en revanche, les transitions vers le chômage sont plus probables.

2.2. Transitions au sein de l'emploi

Afin d'améliorer l'analyse de la qualité des transitions, nous avons choisi d'observer plus précisément deux types de transition au sein de l'emploi – les transitions de temps partiel à temps plein et les transitions d'emploi temporaire vers emploi permanent – pour déterminer ce qui favorise une amélioration de la qualité de l'emploi. La méthode utilisée reste la même : une première régression permet de déceler les principaux déterminants de la qualité des trajectoires, et une seconde régression avec des indicatrices de pays permet de mieux définir l'hétérogénéité entre pays européens.

2.2.1. Transitions au sein de l'emploi : du temps partiel vers le temps plein

L'éducation initiale à partir du niveau CITE 3 (équivalent au niveau du baccalauréat en France) favorise les transitions de l'emploi à temps partiel vers l'emploi à temps plein par rapport aux niveaux plus faibles d'éducation.

Les femmes semblent être victimes d'un phénomène de « trappe à temps partiel » : elles ont moins de chances que les hommes, toutes choses égales par ailleurs, de transiter du temps partiel vers le temps plein. La vie en couple a également un effet négatif sur le passage à temps plein partant du temps partiel.

Les femmes étant très nettement plus touchées par le temps partiel que les hommes, on peut penser que cet impact négatif de la vie de couple est notamment supporté par les femmes et indique que le modèle « male breadwinner/female carer » dans sa version plus « moderne » (temps partiel pour la femme) est largement répandu en Europe.

L'âge a un effet linéaire dans cette régression : les jeunes ont plus de chances et les seniors moins que les 25-54 ans de passer de temps partiel à temps plein. L'état de santé joue également négativement sur ce type de transition.

Les indicatrices de pays doivent cette fois être interprétées en référence au Danemark, l'Allemagne ayant été enlevée de l'échantillon en raison de problèmes de catégorisation concernant le temps partiel. En comparaison du Danemark, un certain nombre de pays continentaux, libéraux et méditerranéens jouent négativement sur la probabilité de transition vers l'emploi à temps plein : l'Autriche, la Belgique, la France, le Luxembourg, les Pays-Bas, le Royaume-Uni, l'Irlande, l'Italie, le Portugal. La plupart des indicatrices pour les nouveaux pays membres de l'Union sont en revanche non significatives.

2.2.2. Transitions au sein de l'emploi : de l'emploi temporaire vers l'emploi stable

Les résultats de cette dernière régression doivent être interprétés avec précaution car l'emploi temporaire ne recouvre pas toujours les mêmes réalités d'un pays à l'autre. Cependant, sur la base de cette enquête, il semble que l'on constate un impact positif de l'éducation initiale sur la probabilité de transiter de l'emploi temporaire vers l'emploi stable. On constate également que les jeunes ont moins de chances d'accéder à l'emploi stable que la tranche d'âge médiane (25-54 ans) tandis qu'il ne semble pas y avoir d'impact pour les seniors. De même, le fait d'être en couple ou d'être en mauvaise santé n'a pas d'impact significatif sur la probabilité de transition vers l'emploi stable.

L'inclusion des indicatrices de pays fait ressortir que les Pays-Bas, la France, la Grèce et le Portugal influent négativement sur cette probabilité de transition en comparaison avec l'Allemagne, tandis que les pays libéraux (Irlande, Royaume-Uni) et quelques nouveaux pays membres (Slovénie, Slovaquie, Hongrie, Estonie) influent positivement sur la probabilité de passage à temps plein.

Conclusion

Deux principales conclusions peuvent être tirées de ces résultats.

D'une part, on constate que les bonnes transitions sont concentrées sur certains groupes sociaux, en particulier les hommes et les plus diplômés. À l'inverse, les femmes et les moins diplômés sont plus susceptibles de connaître des transitions vers le chômage et l'inactivité partant de l'emploi et ont également moins de chances de transiter vers l'emploi à temps plein ou l'emploi stable au sein de l'emploi. L'impact de l'âge sur les probabilités de transition est moins évident mais on observe que les jeunes présentent des probabilités de transition plus fortes que les personnes de la tranche d'âge médiane, quelle que soit la nature de ces transitions.

D'autre part, les régressions menées en incluant des indicatrices de pays montrent qu'il existe des spécificités nationales en Europe en termes de transitions sur le marché du travail. Étant donné le nombre important de pays considérés dans notre analyse, il est difficile de dessiner des conclusions générales quant à l'influence des différents contextes nationaux. De plus, les effets pays ne sont pas toujours significatifs (en particulier pour les nouveaux pays de l'Union européenne). Cependant, certains régimes de qualité de l'emploi peuvent être distingués. La probabilité de transiter du non-emploi vers l'emploi est plus forte en Suède et au Danemark. À l'inverse, les pays continentaux (France, Belgique, Pays-Bas), méditerranéens (Italie, Espagne) et libéraux (Royaume-Uni, Irlande) voient leur probabilité d'exclusion durable accrue, comparativement à l'Allemagne : le risque pour les chômeurs de rester au chômage ou de passer en inactivité est plus élevé. L'inactivité semble également jouer un rôle important dans certains pays comme aux Pays-Bas en Hongrie et dans une moindre mesure au Royaume-Uni. Enfin, l'étude des transitions au sein de l'emploi révèle que les travailleurs des pays continentaux et libéraux ont moins de chances de transiter du temps partiel vers le temps plein.

Certaines limitations subsistent cependant. D'une part, des variables importantes dans la perspective de cycle de vie, telles que le nombre d'enfants, n'ont pu être incluses dans l'analyse des transitions. D'autre part, les indicateurs de transition utilisés restent des indicateurs dynamiques de court terme correspondant à des transitions d'un an et ne nous disent rien sur les trajectoires de moyen et long terme. Cependant, ces indicateurs sont ceux préconisés par l'Union européenne.

Enfin, dans une perspective de politique économique, nos conclusions mettent en avant l'intérêt de se focaliser sur les groupes sociaux les plus fragiles au regard des inégalités face à la qualité de l'emploi et des transitions. Par ailleurs, elles confirment au niveau individuel que l'éducation initiale a un impact direct sur la qualité de l'emploi et justifient ainsi empiriquement les orientations de la Stratégie de Lisbonne fondées sur les liens entre éducation et emploi.

Bibliographie

Anxo D., Fagan C., Cebrian I., Moreno G. (2007), « Patterns of Labour Market Integration in Europe, a Life-course perspective on time policies », *Socio Economic Review*, Vol. 5, n° 2, Oxford, Oxford University Press.

Anxo D., Erhel C. (2008), « Irréversibilité du temps, réversibilité des choix ? Les fondements des "marchés transitionnels" en termes de trajectoires de vie », *Revue Française de Socio-économie*, n° 1.

Appelbaum E., Bernhardt A., Richard J. (2003), *Low-Wage America : How Employers Are Reshaping Opportunity in the Workplace*, Russel Sage Foundation.

Brown A., Charlwood A., Forde C., Spencer D. (2007), « Job quality and the economics of New Labour: a critical appraisal using subjective survey data », *Cambridge Journal of Economics*, 31, p. 941-971.

Cahuzac E., Di Paola V., Recotillet I. (2004), « Vie en couple, densité des emplois et insertion professionnelle : quels effets selon les genres ? », in A. Degenne, J.-F. Giret, C. Guégnard, J.-J. Paul, P. Werquin (eds), *Genre et données longitudinales*, Marseille, Céreq, Relief, n° 4, p. 271-283.

Clark A. E. (2005), « Your Money or Your Life: Changing Job Quality in OECD Countries », *British Journal of Industrial Relations*, 43, p. 377-400.

Davoine L. (2007), *La qualité de l'emploi: une perspective européenne*, Ph. D., Université Paris 1.

Davoine L., Erhel C. (2008), « La qualité de l'emploi en Europe : une approche comparative et dynamique », *Économie et Statistique*, n° 410, p. 47-69, août.

Davoine L., Erhel C., Guergoat-Larivière M. (2008a), *A Taxonomy of European Labour Markets Using Quality Indicators*, Final report for the European Commission (DG Employment), Rapport de recherche du Centre d'études de l'emploi n° 45, mai.

Davoine L., Erhel C., Guergoat-Larivière M. (2008b), « Monitoring Employment Quality in Europe: European Employment Strategy Indicators and Beyond », *Revue internationale du Travail*, septembre 2008, n° 147 (2-3), p.163-198

European Commission (2001), *Employment and social policies: a framework for investing in quality*, Communication from the Commission to the Council, Brussels, COM (2001) 313 final, 20.6.2001.

European Commission (2002), *Employment in Europe*.

European Commission (2008), *Employment in Europe*.

- European Foundation for the Improvement of Working Conditions (EUROFOUND) (2008), *More and better jobs: Patterns of employment expansion in Europe*
- Gallie D. (2007), *Employment regimes and the quality of work*, Oxford, Oxford University Press.
- Green F. (2006), *Demanding Work. The paradox of job quality in the affluent economy*. Princeton and Oxford, Princeton University Press.
- ILO (1999), *Decent Work*, Report of Mr. Juan Somavia, ILO Director-General, 87th session of the International Labour Conference.
- ILO (2005), « Social Protection as a Productive Factor », Document for debate and guidance; Committee on Employment and Social Policy, November.
- ILO (2006), « Using Decent Work Indicators to Measure the Impact of Trade on Labour », Policy Integration Department, May 2nd, Geneva, Switzerland.
- Layard R. (2005), *Happiness. Lessons from a New Science*, Allen Lane.
- Leschke J., Watt A. (2008), « Putting a number on job quality? Constructing a European Job Quality Index », ETUI-REHS working paper 2008.03.
- Schmid, G. (2006), Social risk management through transitional labour markets, *Socio-Economic Review*, 4, p. 1-33.
- Schmid G., Gazier B. (2002), *The Dynamics of Full Employment. Social Integration Through Transitional Labour Markets*, Cheltenham: Edward Elgar.
- Tal B. (2006), « On the quality of employment in Canada », CIBC World Markets Research, special report, 8 mars 2006, www.cibcwm.com/research.

Annexe

Tableau 1 – Déterminants des transitions de l'emploi vers le chômage ou l'inactivité, 2005-2006

De l'emploi	Vers le chômage	Vers l'inactivité
Constante	-2,718***	-3,334***
Educ-CITE 2	-0,319***	-0,06
Educ-CITE 3	-0,660***	-0,510***
Educ-CITE 4	-0,842***	-0,669***
Educ-CITE 5	-1,423***	-0,832***
Femme	0,164***	0,739***
Age 15_24	0,602***	1,281***
Age 55_64	-0,246***	1,328***
Couple	-0,459***	0,092*
Malade	0,188***	0,519***

Résultats d'un logit multinomial, calculs des auteures.

Source: EU-SILC, N= 119 833, ***Significatif à 0,01%, ** Significatif à 0,1%, * Significatif à 1%.

Tableau 1 bis – Déterminants des transitions de l'emploi vers le chômage ou l'inactivité, avec effets pays, 2005-2006

De l'emploi	Vers le chômage	Vers l'inactivité
Constante	-3,253***	-3,006***
Educ-CITE 2	-0,175*	-0,368***
Educ-CITE 3	-0,581***	-0,778***
Educ-CITE 4	-0,795***	-0,917***
Educ-CITE 5	-1,282***	-1,084***
Femme	0,174***	0,727***
Age 15_24	0,539***	1,283***
Age 55_64	-0,194*	1,311***
Couple	-0,575***	0,110**
Malade	0,217***	0,481***
Autriche	0,514***	0,319***
Belgique	0,0536	-0,447***
Chypre	0,459**	-0,808***
République Tchèque	0,347	-0,232
Danemark	0,081	-0,091
Estonie	0,355*	0,077
Espagne	1,078***	-0,070
Finlande	0,414*	0,178
France	0,590***	-0,628***
Grèce	0,577***	-0,531***
Hongrie	0,885***	0,910***
Irlande	0,306	-0,257*
Italie	0,294**	-0,184**
Lituanie	1,022***	-0,134
Luxembourg	-0,021	-0,530***
Lettonie	1,173***	0,030
Pays-Bas	-0,673	0,577***
Pologne	0,932***	-0,220**
Portugal	0,285	-0,595***
Suède	0,561**	-0,492***
Slovénie	0,709***	-0,521***
Slovaquie	0,528***	-0,503***
Royaume Uni	-0,406*	-0,043

Résultats d'un logit multinomial, calculs des auteures.

Source: EU-SILC, N= 119 833, ***Significatif à 0,01%, ** Significatif à 0,1%, * Significatif à 1%.

Tableau 2 – Déterminants des transitions du chômage vers l’emploi ou l’inactivité, 2005-2006

Du chômage	Vers l’emploi	Vers l’inactivité
Constante	-0,708***	-1,892***
Educ-CITE 2	0,354***	0,121
Educ-CITE 3	0,523***	-0,161
Educ-CITE 4	0,765***	-0,138
Educ-CITE 5	1,145***	0,091
Femme	-0,302***	0,577***
Age 15_24	0,299***	0,575***
Age 55_64	-0,844***	0,78***
Couple	0,176***	0,455***
Malade	-0,283***	0,411***

Résultats d’un logit multinomial, calculs des auteures.

Source: EU-SILC, N= 13 787, ***Significatif à 0,01%, ** Significatif à 0,1%, * Significatif à 1%.

Tableau 2 bis – Déterminants des transitions du chômage vers l’emploi ou l’inactivité, avec effets pays, 2005-2006

Du chômage	Vers l’emploi	Vers l’inactivité
Constante	-0,508***	-1,932***
Educ-CITE 2	0,165	-0,17
Educ-CITE 3	0,481***	-0,168
Educ-CITE 4	0,608***	-0,363*
Educ-CITE 5	0,979***	-0,022
Femme	-0,285***	0,639***
Age 15_24	0,329***	0,585
Age 55_64	-0,908***	0,806***
Couple	0,207***	0,523***
Malade	-0,331***	0,43***
Autriche	0,123	0,423
Belgique	-0,466**	-1,0267***
Chypre	0,597*	0,571
République Tchèque	-0,374*	-0,458
Danemark	0,681*	0,361
Estonie	0,435*	0,81***
Espagne	0,216	0,524***
Finlande	0,025	-0,073
France	-0,426**	-1,021***
Grèce	-0,138	-0,359
Hongrie	0,385**	0,476**
Irlande	-0,742**	0,117
Italie	-0,379***	0,458***
Lituanie	0,032	0,186
Luxembourg	0,203	0,62*
Lettonie	0,566***	0,224
Pays-Bas	0,839*	1,135**
Pologne	-0,427***	-0,303*
Portugal	-0,218	-0,278
Suède	0,927***	0,655*
Slovénie	-0,9***	-0,086
Slovaquie	-0,34*	-0,56**
Royaume Uni	0,529*	1,075***

Résultats d’un logit multinomial, calculs des auteures.

Source: EU-SILC, N= 13 787, ***Significatif à 0,01%, ** Significatif à 0,1%, * Significatif à 1%.

Tableau 3 – Déterminants des transitions de l'inactivité vers le chômage ou l'emploi, 2005-2006

De l'inactivité	Vers l'emploi	Vers le chômage
Constante	-3,690***	-4,064***
Educ-CITE 2	0,519***	0,256***
Educ-CITE 3	1,085***	0,624***
Educ-CITE 4	1,417***	0,827***
Educ-CITE 5	1,469***	0,595***
Femme	0,115***	0,128*
Age 15_24	1,153***	0,874***
Age 55_64	-0,583***	-0,788***
Couple	0,362***	0,111
Malade	-0,745***	-0,725***

Résultats d'un logit multinomial, calculs des auteures.

Source: EU-SILC, N= 103 746, ***Significatif à 0,01%, ** Significatif à 0,1%, * Significatif à 1%.

Tableau 3 bis – Déterminants des transitions de l'inactivité vers le chômage ou l'emploi, avec effets pays, 2005-2006

De l'inactivité	Vers l'emploi	Vers le chômage
Constante	-3,180***	-4,840***
Educ-CITE 2	0,418***	0,545***
Educ-CITE 3	1,009***	0,833***
Educ-CITE 4	1,258***	1,175***
Educ-CITE 5	1,318***	0,894***
Femme	0,119***	0,118*
Age 15_24	1,228***	0,759***
Age 55_64	-0,542***	-0,804***
Couple	0,446***	0,057
Malade	-0,815***	-0,684***
Autriche	-0,487***	-0,409
Belgique	-0,913***	0,630***
Chypre	-0,591	-0,011
République tchèque	-0,776***	0,002
Danemark	0,458***	0,213
Estonie	-0,265**	-0,025
Espagne	-0,479***	1,117***
Finlande	0,188	1,045***
France	-1,234***	-0,116
Grèce	-0,967***	0,491**
Hongrie	-0,698***	-0,110
Irlande	-0,567***	0,225
Italie	-0,752***	0,907***
Lituanie	-0,515***	0,148
Luxembourg	-0,955***	0,644***
Lettonie	0,065	1,114***
Pays-Bas	-0,484***	0,334
Pologne	-0,466***	1,249
Portugal	0,013	0,927***
Suède	-0,3107*	0,688**
Slovénie	-1,297***	0,947***
Slovaquie	-0,670***	0,673***
Royaume Uni	-0,175	0,054

Résultats d'un logit multinomial, calculs des auteures.

Source: EU-SILC, N= 103 746, ***Significatif à 0,01%, ** Significatif à 0,1%, * Significatif à 1%.

Tableau 4 – Déterminants des transitions du temps partiel vers le temps plein, 2005-2006

Du temps partiel	Vers temps plein
Constante	-0,914***
Educ-CITE 2	0,188
Educ-CITE 3	0,306***
Educ-CITE 4	0,551***
Educ-CITE 5	0,482***
Femme	-0,736***
Age 15_24	0,326***
Age 55_64	-0,596***
Couple	-0,156*
Malade	-0,279***

Résultats d'un logit binaire, calculs des auteures.

Source: EU-SILC, N= 14 700, ***Significatif à 0,01%, ** Significatif à 0,1%, * Significatif à 1%.

Tableau 4 bis – Déterminants des transitions du temps partiel vers le temps plein, avec effets pays, 2005-2006

Du temps partiel	Vers le temps plein	*
Constante	-0,318	
Educ-CITE 2	0,125	
Educ-CITE 3	0,199	
Educ-CITE 4	0,307	
Educ-CITE 5	0,544	***
Femme	-0,623	***
Age 15_24	0,220	*
Age 55_64	-0,636	***
Couple	-0,188	**
Malade	-0,330	***
Autriche	-0,780	***
Belgique	-0,998	***
Chypre	-0,246	
République Tchèque	-0,210	
Estonie	-0,261	
Espagne	-0,089	
Finlande	-0,339	
France	-1,172	***
Grèce	-0,398	*
Hongrie	-0,073	
Irlande	-0,841	***
Italie	-0,587	***
Lituanie	0,865	***
Luxembourg	-1,502	***
Lettonie	0,327	
Pays-Bas	-1,713	***
Pologne	0,005	
Portugal	-1,152	***
Suède	-0,464	**
Slovénie	0,429	
Slovaquie	-0,016	
Royaume-Uni	-0,986	***

Résultats d'un logit binaire, calculs des auteures.

Source: EU-SILC, N= 14 700, ***Significatif à 0,01%, ** Significatif à 0,1%, * Significatif à 1%.

Tableau 5 – Déterminants des transitions de l’emploi temporaire vers l’emploi stable, 2005-2006

De l’emploi temporaire	Vers l’emploi stable	
Constante	-0,856	***
Educ-CITE 2	0,258	*
Educ-CITE 3	0,564	***
Educ-CITE 4	0,755	***
Educ-CITE 5	0,531	***
Femme	-0,212	***
Age 15_24	-0,175	*
Age 55_64	0,165	
Couple	0,022	
Malade	0,080	

Résultats d’un logit binaire, calculs des auteures.

Source: EU-SILC, N= 10 694, ***Significatif à 0,01%, ** Significatif à 0,1%, * Significatif à 1%.

Tableau 5 bis – Déterminants des transitions de l’emploi temporaire vers l’emploi stable, avec effets pays, 2005-2006

De l’emploi temporaire	Vers l’emploi stable	
Constante	-0,699	***
Educ-CITE 2	0,087	
Educ-CITE 3	0,343	***
Educ-CITE 4	0,455	**
Educ-CITE 5	0,332	***
Femme	-0,195	***
Age 15_24	-0,162	*
Age 55_64	0,112	
Couple	-0,002	
Malade	-0,019	
Autriche	0,339	
Belgique	0,260	
Chypre	-0,074	
République Tchèque	0,059	
Estonie	2,069	***
Espagne	0,085	
France	-0,846	***
Finlande	0,215	
Grèce	-0,657	***
Hongrie	1,246	***
Irlande	1,020	***
Italie	-0,207	
Lituanie	0,533	*
Luxembourg	0,702	***
Lettonie	1,403	***
Pays-Bas	-0,777	***
Pologne	-0,179	
Portugal	-1,583	***
Suède	0,363	
Slovénie	0,489	**
Slovaquie	0,639	***
Royaume-Uni	0,779	***

Results from binomial logit model, authors’ computation.

Data: EU-SILC, N= 10 694, ***Significant at the 0,01% level, ** Significant at the 0,1% level, * Significant at the 1% level

Insertion professionnelle et départ du domicile parental : une relation complexe

Thomas Couppié, Céline Gasquet*

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 autre 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-Kipperlen 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.

1. Cadre théorique

Il est traditionnel de relier trajectoires professionnelles et trajectoires familiales. Les travaux sont ainsi nombreux à montrer, si ce n'est une causalité, au moins une concomitance, entre décohabitation et contrat de travail détenu mais aussi temps passé en emploi, durabilité, continuité et rémunération des emplois (Caussat 1995 ; Dufour et Werquin 1997 ; Mora et Sulzer 2008). Le constat d'un départ plus tardif du domicile parental chez les jeunes générations est ainsi souvent expliqué par les difficultés croissantes rencontrées par les jeunes de ces générations sur le marché du travail. « *Ainsi, un phénomène sociologique majeur – le décalage dans le temps du départ du domicile parental – aurait une explication essentiellement économique : la situation des jeunes sur le marché du travail* » (Dormont et Dufour-Kippelen 2000, p. 99).

Certains travaux conduisent cependant à nuancer cette relation supposée entre les deux types de trajectoires, professionnelle et résidentielle. Ainsi, Dormont et Dufour-Kippelen (2000) montrent que si des interrelations existent effectivement, et plus précisément si elles montrent que trouver un CDI permet de partir plus vite de chez ses parents, de même qu'avoir décohabité accélère l'obtention d'un CDI, en réalité « *quoique significatives et non négligeables, les interactions entre les trajectoires jouent un rôle limité, en comparaison avec les autres variables explicatives* » (p. 118), à savoir des variables de nature démographique pour la décohabitation et de nature économique pour l'accès au CDI. Notons toutefois que cette étude ne conduit pas à nuancer toutes les relations possibles entre la décohabitation et les trajectoires professionnelles puisque seul le rôle du CDI est pris en compte ; la question des ressources financière n'est, en particulier, pas abordée.

D'un strict point de vue économique, quitter ses parents pour prendre un logement séparé revient, pour la grande majorité des jeunes, à se placer sur le marché du logement. L'accès à ce marché suppose de pouvoir disposer d'un certain nombre de ressources nécessaires (directes ou non)¹ pour satisfaire aux demandes des propriétaires. Au moment de la négociation, les exigences de ces derniers portent en premier lieu sur le niveau des revenus professionnels attendus des locataires potentiels. Un minimum exigé au ratio (salaire du moment/loyer) fait souvent office de barrière à l'entrée. En deuxième lieu, les

* Chargés d'études au Céreq, couppie@cereq.fr, gasquet@cereq.fr.

¹ Prendre un logement séparé ne signifie pas forcément prendre un logement indépendant. Le loyer du nouveau logement peut en effet être encore supporté par les parents (Villeneuve-Gokalp 1997, 2000).

propriétaires cherchent à tenir compte de la durabilité anticipée de la situation professionnelle des locataires potentiels. L'estimation de cette durabilité anticipée peut se construire sur plusieurs signaux : nature de l'employeur, type de contrat de travail (statut de fonctionnaire, contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée, intérim, etc.), taille de l'entreprise, etc. En troisième lieu, les propriétaires peuvent également exiger, pratique particulièrement généralisée dans le cas de jeunes qui entrent sur le marché du travail, un certain niveau de « couverture » des aléas via un système de caution. L'évaluation « économique » des candidats à la location apparaît donc le plus souvent être une démarche multicritère pour nombre de propriétaires.

2. Hypothèses et méthode

2.1. Un processus de décohabitation lié aux trajectoires professionnelles

À la fin de leurs études, lors de leur arrivée sur le marché du travail, la plupart des jeunes souhaitent quitter le domicile parental et accéder à l'autonomie résidentielle ; hypothèse globalement vérifiée puisque parmi les jeunes ayant quitté l'école en 1998 et résidant encore chez leurs parents sept ans après la fin de leurs études², 88 % déclarent souhaiter quitter le domicile parental mais ne peuvent le faire pour des raisons financières liées tantôt à leur situation sur le marché du travail, tantôt aux conditions prévalant sur le marché du logement (Céreq 2007).

Cet accès à l'autonomie résidentielle est conditionné, notamment, à leur situation sur le marché du travail et plus précisément à leur niveau de revenu – l'acquisition d'un logement autonome supposant de disposer de ressources suffisantes – mais aussi à la stabilité de leur situation professionnelle. À partir de l'idée d'un lien direct entre les conditions rencontrées sur le marché du travail par le jeune et ses possibilités d'accès à une autonomie résidentielle, nous faisons deux hypothèses.

D'une part, nous posons l'hypothèse qu'il existe des conditions professionnelles « minimales » pour accéder à cette autonomie, un « socle commun », qui ferait défaut à ceux n'ayant toujours pas quitté le domicile de leurs parents. Cette hypothèse revient à supposer l'existence d'une rupture ou d'une frontière entre situations professionnelles associées à la période de la première décohabitation et situations professionnelles antérieures, frontière ou rupture qui transcenderait les différents groupes sociaux dont on sait par ailleurs qu'ils rencontrent des situations très disparates sur le marché du travail. Autrement dit, si les conditions économiques contraignent effectivement la possibilité d'une décohabitation, alors on doit s'attendre à observer une certaine convergence des situations rencontrées sur le marché du travail au moment de la première décohabitation entre individus relevant de groupes sociaux différents. D'autre part, nous supposons que la période d'accès à un logement autonome s'accompagne d'une amélioration singulière des conditions professionnelles, en tout cas d'une évolution plus importante que celles que les jeunes peuvent connaître à d'autres périodes ; cette amélioration pouvant se faire en termes de rémunération et/ou de stabilisation. Nous porterons ainsi une attention toute particulière aux évolutions connues par les jeunes entre les mois qui précèdent et les mois qui suivent leur décohabitation.

² Soit 16 % de la cohorte.

Encadré 1
DÉFINIR LA DÉCOHABITATION

Il existe de nombreuses définitions du départ du domicile parental (par exemple Galland 1995 ; Villeneuve-Gokalp 1997) prenant en compte notamment la durée de la période hors du logement des parents ou encore la personne payant le logement. Une des définitions de Galland (1995) ne retient ainsi comme départs que ceux conduisant à une installation dans un logement non financé pour les parents. Pour Battagliola, Brown et Jaspard (1997) au contraire, les jeunes s'installant dans un tel logement, lorsqu'ils ne sont plus en études, sont bien considérés comme partis de chez leurs parents, arguant comme le dit Villeneuve-Gokalp (1997) qu'ils sont émancipés même s'ils ne paient pas eux-mêmes leur loyer. Remarquons que si il fut un temps où les jeunes habitant dans des logements payés par leurs parents étaient essentiellement des étudiants, la proportion de jeunes dans ce cas alors qu'ils sont entrés dans la vie active va croissant (Galland 2000).

Par ailleurs, les travaux sont nombreux à avoir montré que ce départ du logement parental ne se faisait pas forcément de façon instantanée mais au contraire qu'il pouvait se passer un certain temps entre des premières « situations résidentielles provisoires » (départs seulement quelques jours de la semaine par exemple) et un véritable départ, au sens d'une « indépendance résidentielle » (Villeneuve-Gokalp 1997). De même les phénomènes de retour, en lien avec des problèmes professionnels ou une rupture de couple par exemple, sont fréquents (un départ sur cinq est suivi d'un retour d'après Villeneuve-Gokalp (1997), évaluation qui tient compte toutefois des retours des étudiants) ; conduisant certains à ne reconnaître comme véritables départs que ceux d'une durée minimale de six mois (Villeneuve-Gokalp 2000).

Pour notre part, nous retenons une approche extrêmement simplifiée du départ du domicile parental, appelé ici « première décohabitation ». Notre définition repose sur l'enregistrement d'un calendrier habitat dans l'enquête Génération 1998 qui distingue trois états possibles de résidence : au domicile des parents, hors du domicile parental et seul, ou hors du domicile parental et en couple. Ce calendrier ne prend pas en considération la personne qui paie effectivement le loyer ; on ne peut donc parler ici de logement « indépendant » (Galland 2000), mais seulement de logement « séparé ». Tel qu'il est collecté, ce calendrier résidentiel ne permet pas de saisir toutes les mobilités résidentielles (ni tous les changements de situation matrimoniale, d'ailleurs). En revanche, il permet de saisir clairement la date de la première décohabitation qui suit la fin des études et de rapprocher cet événement de la situation que vit à ce moment là le jeune sur le marché du travail. Soulignons que nous ne nous intéresserons pas ici au phénomène éventuel de retour ultérieur au domicile parental, phénomène qui est loin d'être négligeable.

2.2. Un lien pouvant être relâché

Dans ce cadre général liant le processus de décohabitation aux trajectoires professionnelles, nous envisageons qu'il existe deux types de « moyens » de réduire ce lien qui soient testables à partir des données dont nous disposons. Nous faisons ainsi l'hypothèse que s'installer en couple comme emménager dans une zone urbaine sensible (ZUS) sont des moyens de réduire les contraintes économiques et professionnelles pesant sur l'accès à un logement autonome.

S'installer en couple, plutôt que seul, revient à partager ces contraintes ; les ressources financières disponibles sont multipliées. Mais cela peut aussi permettre de déporter sur l'autre ces contraintes, en faisant reposer sur lui la nécessité d'un certain revenu mais également d'une certaine stabilité d'emploi. S'installer dans une ZUS, et par là accéder à un marché du logement aux prix largement plus modérés qu'ailleurs, peut également aider les jeunes à quitter le domicile parental, en réduisant les exigences financières pesant sur eux (Couppié et Gasquet 2009 ; Pan Ké Shon 2006).

2.3. Méthode

2.3.1 Les données : l'enquête « Génération 1998 »

Cette analyse s'appuie sur les données des trois interrogations de l'enquête Génération 1998 permettant d'observer les sept premières années de vie active des jeunes sortis de l'école en 1998 (voir encadré n°2).

2.3.2. Le champ de l'étude

L'étude porte sur l'ensemble des jeunes sortis de formation initiale en 1998. Ne sont pas pris en compte :

- les jeunes habitants aux trois dates d'interrogation, 2001, 2003 et 2005 dans une zone rurale ou une zone urbaine sans ZUS (6 700), considérant que la possibilité pour ces jeunes de s'installer dans une ZUS est nettement plus faible que pour les autres ;
- et, parmi les jeunes urbains, les jeunes ayant déjà décohabité au moment de la fin de leurs études en 1998 (3 300). En effet, pour ces jeunes, on peut considérer d'une part que la décohabitation, intervenue en cours d'études, c'est-à-dire *a priori* (dans la plupart des cas) sans indépendance financière, ne relève pas des mêmes problématiques qu'une décohabitation intervenant plus tard (voir encadré 3) ; et que, d'autre part, certaines informations mobilisées dans nos analyses sont de toute façon manquantes pour ces jeunes (telles que le quartier de résidence des parents, le mode d'habitat, etc.).

Les jeunes n'ayant pas encore décohabité sont, eux, conservés dans l'analyse. Au final, nous travaillons donc sur 6 100 individus représentant 295 000 jeunes urbains.

2.3.3. Les trajectoires professionnelles

La caractérisation des cheminements professionnels retenue ici se fait en deux étapes. Suivant l'exemple de Grelet (1994), la première étape vise à caractériser l'espace des situations professionnelles rencontrées à partir des situations mensuelles sur le marché du travail. Afin de prendre en considération les contraintes à la fois en termes de rémunération et de stabilisation qui pèsent sur le processus de décohabitation, nous retenons sept états possibles :

- emploi à durée indéterminée (EDI), c'est-à-dire CDI ou fonctionnaire, avec un salaire supérieur à 1 200 euros mensuels ;
- emploi à durée indéterminée (EDI), c'est-à-dire CDI ou fonctionnaire, avec un salaire inférieur ou égal à 1 200 euros mensuels ;
- CDD avec un salaire supérieur à 1 200 euros mensuels ;
- CDD avec un salaire inférieur ou égal à 1 200 euros mensuels ;
- contrats aidés ;
- chômage ;
- inactivité, formation hors emploi ou reprise d'études.

Pour un individu donné, nous résumons alors l'information concernant ses sept premières années de vie active des jeunes par le temps passé dans chacun de ces états. Le tableau croisant individus (en lignes) et part du temps passé dans chacun des sept états (en colonnes) fait l'objet d'une Analyse en composantes principales (ACP) qui permet d'identifier l'espace factoriel des situations professionnelles rencontrées au cours des sept années. Cet espace va, dans une deuxième étape, nous servir de cadre d'analyse (le « fond de carte », pour reprendre l'expression de Grelet (1994)) de la dynamique temporelle des trajectoires professionnelles des individus par projection de profils d'individus supplémentaires par sous-période.

2.3.4. Le découpage temporel

Dans une perspective dynamique, nous ne retenons pas une approche chronologique standard : nous nous situons au contraire dans le cadre d'une construction « événementielle » du temps, en prenant comme point de référence, comme temps 0, la période de décohabitation. Le découpage en sous-périodes identifie alors, autour du trimestre qui marque la décohabitation, des périodes survenant avant et après cet événement. Ainsi nous distinguons neuf épisodes temporels :

- le trimestre de la décohabitation (noté t)

Quatre périodes qui précèdent cette décohabitation :

- le trimestre qui la précède immédiatement (noté t-1)
- le trimestre précédent (noté t-2)
- le trimestre encore précédent (noté t-3)
- et enfin la période remontant jusqu'à la sortie du système éducatif, période variable selon les individus (noté t-4)

Quatre périodes qui suivent cette décohabitation :

- le trimestre qui suit immédiatement la période de décohabitation (noté t+1)
- le trimestre suivant (t+2)
- la période qui suit encore (t+3)
- et enfin la période qui se termine lors de l'interrogation des jeunes en 2005 (t+4).

Les neuf périodes ainsi définies ne concernent pas forcément, chacune, tous les individus. Selon le moment où ils ont quitté le domicile parental, les jeunes peuvent ainsi n'être concernés que par certaines d'entre elles. Le tableau 1 indique pour chaque période le nombre d'individus non concernés et la proportion qu'ils représentent dans l'ensemble.

Par ailleurs, concernant les jeunes n'ayant jamais décohabité au cours des sept années, une période « théorique » de décohabitation leur a été attribuée en fonction de la date moyenne de décohabitation (soit mai 2001). L'analyse a été également conduite sans eux et les résultats obtenus sont strictement identiques.

Tableau 1
LE DÉCOUPAGE TEMPOREL

Périodes temporelles	Nombre d'individus non concernés	Proportion d'individus non concernés
t-4	950	16 %
t-3	605	10 %
t-2	320	5 %
t-1	0	0 %
t	0	0 %
t+1	70	1 %
t+2	110	2 %
t+3	175	3 %
t+4	255	4 %

Source : Céreq, enquête « Génération 1998 », troisième interrogation.

Champ : ensemble des jeunes n'ayant pas décohabité avant 1998 et résidant au moins une fois, en 1998, 2003 ou 2005 dans une zone urbaine contenant une ZUS.

Pour chacune des périodes temporelles ainsi définies nous pouvons déterminer le temps passé dans chacun des sept états identifiés sur le marché du travail.

2.3.5. Une double appréciation des trajectoires : en termes de distance parcourue et de direction du déplacement

Nous projetons, dans l'espace factoriel construit initialement, les profils de situations connues par différents groupes d'individus³ à chacune des périodes temporelles définies. Nous reconstituons ainsi leur trajectoire professionnelle et pouvons apprécier l'évolution de leur situation économique d'une période à l'autre par l'intermédiaire du déplacement qu'ils effectuent dans cet espace factoriel.

Pour caractériser ces déplacements, nous retenons deux grandeurs : la distance parcourue par un groupe de jeunes entre deux points et la direction de ce déplacement. Nous observons donc, dans l'espace factoriel, des *déplacements orientés*.

La *distance* nous permet de savoir si la situation professionnelle d'un individu s'est fortement modifiée au cours des sept années mais aussi au cours d'une période donnée et en particulier au moment de sa décohabitation. Autrement dit, une distance importante⁴ entre le trimestre précédant la décohabitation (t-1) et celui la suivant (t) traduit un changement important des conditions rencontrées sur le marché du travail. La *direction* nous permet, quant à elle, d'apprécier les types de changements intervenus : ils peuvent concerner l'un et/ou l'autre des deux axes d'évolutions définissant l'espace factoriel.

Enfin, à côté de ces deux grandeurs, nous utilisons également directement le positionnement des différents groupes de jeunes dans l'espace factoriel les uns par rapport aux autres : nous pouvons mesurer la distance séparant deux groupes lors d'une période donnée et observer comment cette distance évolue dans le temps.

Le calcul pratique des distances entre deux points s'appuie sur la distance euclidienne utilisée par l'ACP. Pour apprécier la direction des déplacements, nous utilisons simplement l'angle que forme le déplacement étudié avec la direction générale de déplacement observée pour l'ensemble de la population entre la période t-4 et la période t+4. Par convention, un angle nul correspond à un déplacement parallèle et dans la même direction que cette direction générale, un angle négatif correspond à un déplacement « plus au nord » et un angle positif à un déplacement « plus au sud ».

2.3.6. Test de significativité : bootstrap

Conformément aux recommandations de Lebart *et al.* (1997) notamment, nous utilisons la méthode du Bootstrap (Efron *et al.* 1995) afin de tester la significativité de nos différents déplacements. À cette fin, l'échantillon a été répliqué 2 000 fois. Dans un premier temps, nous avons vérifié que le méta-échantillon, constitué par l'empilement des 2 000 échantillons, construit un espace factoriel strictement similaire à celui produit par l'échantillon original. Nous utilisons ensuite les 2 000 répliqués d'échantillons pour calculer les profils des groupes d'individus qui sont traités en supplémentaires, leur projection dans l'espace factoriel construit à partir de l'échantillon original, et finalement les déplacements (distance, direction, distance relative) observés. Nous sommes ainsi en mesure de donner des intervalles de confiance des déplacements comprenant entre 5 % et 95 % des valeurs observées au sein des échantillons répliqués, autant pour les distances (intervalles de longueur) que pour les directions (cônes formés par l'intervalle d'angle).

³ Le profil des situations connues par un groupe d'individus donné à une période donnée correspond à la moyenne des parts de temps passées dans chacun des sept états (normalisées à 100 %) au cours de la période considérée. Ces profils sont traités comme des individus supplémentaires dans l'ACP.

⁴ Importante, en valeur absolue mais aussi en relatif, en rapportant la distance parcourue au cours de cette période à la distance parcourue depuis l'arrivée sur le marché du travail (entre t et t-4).

Encadré 2
L'ENQUÊTE GÉNÉRATION 98

Le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) organise régulièrement des enquêtes chargées d'observer les conditions d'insertion professionnelle des jeunes quittant le système éducatif. Dans ce cadre, il a interrogé à trois reprises (printemps 2001, printemps 2003 et automne 2005) 16 000 des 742 000 jeunes sortis en 1998 des différentes filières de formation initiale. Cette enquête, baptisée « Génération 98 », a permis de rassembler :

- des données individuelles longitudinales (mensuelles) sur les parcours professionnels décrivant les épisodes d'emploi, de chômage, de formation, etc., rencontrés (sept années reconstituées) ;
- des informations concernant les caractéristiques sociodémographiques des jeunes (formation, origine socioculturelle, modes d'habitat, etc.) ;
- des informations à caractère subjectif sur le parcours professionnel (éléments de satisfaction professionnelle, perspectives d'avenir, sentiment de discrimination, etc.) ;
- des données mensuelles sur le mode d'habitat, chez les parents, seul ou en couple.

Opération de géocodage et repérage des zones urbaines sensibles

Au printemps 2006, le Céreq et la Délégation interministérielle à la Ville ont noué un partenariat qui a permis de géocoder l'adresse du domicile des jeunes au moment où ils achevaient leurs études, au moment de l'enquête de 2003 et au moment de l'enquête de 2005. Trois catégories de localisation ont été identifiées : un domicile situé dans une zone urbaine sensible (ZUS), un domicile situé hors d'une ZUS mais dans une agglomération urbaine contenant une ZUS et un domicile situé dans une zone rurale ou une agglomération urbaine dépourvue de ZUS. Cette étude s'appuie sur l'exploitation spécifique de l'enquête « Génération 98 » enrichie de ces informations.

On estime le taux de jeunes de la Génération 98 « originaires » d'une ZUS à 6,9 % (estimation à partir de l'enquête de 2001). Ce taux est inférieur à ce qu'on pouvait attendre ; bien qu'on ne dispose pas d'éléments strictement comparables, rappelons que les ZUS accueillent 8 % de la population métropolitaine et que cette population est relativement jeune. L'enquête « Emploi » de l'Insee estime, pour sa part, que 8,6 % des jeunes de la cohorte 98 résident en 2004 en ZUS. Cependant, une comparaison des caractéristiques sociodémographiques recueillies dans les deux enquêtes montre que les principales spécificités des jeunes originaires de ZUS sont conservées d'une enquête à l'autre.

Le calendrier habitat

L'enquête fournit également des informations mensuelles sur le mode d'habitat de l'individu, chez ses parents, seul ou en couple. Un tel calendrier nous permet donc d'identifier avec précision le moment où le jeune quitte le domicile parental pour s'installer dans un logement séparé (voir graphiques en annexe). Cependant, comme l'ont déjà pointé Mora et Sulzer (2008) l'information collectée est entachée d'erreurs de mesure liées à des incohérences de déclaration entre les différentes interrogations. Ces erreurs de mesure tendent à concentrer les départs du domicile parental (information collectée à l'interrogation N) dans le mois qui suit l'interrogation N-1, du fait d'imprécisions de la mémoire et des règles de collecte. Ainsi, la proportion de jeunes habitant chez leurs parents chute exagérément entre avril et juillet 2001, période de la première interrogation (-7,6 % contre -2,3 % attendus lorsqu'on lisse les valeurs moyennes observées sur les douze mois) et de nouveau entre avril et juillet 2003, période de la deuxième interrogation (-3,5 % contre -1,3 % attendus). Pour un certain nombre de jeunes, la mesure de la date de première décohabitation est donc entachée d'erreur avec une forte probabilité, erreur de mesure associée à une anticipation de la date de décohabitation et générant un biais qui conduirait *a priori* à sous-estimer les écarts de situation professionnelle entre le trimestre précédant la décohabitation et le trimestre suivant la décohabitation. Cependant, ce problème de mesure ne semble pas affecter beaucoup nos résultats, puisqu'une analyse excluant les individus dont la probabilité d'erreur de mesure est forte (individus dont la première décohabitation date de mai, juin ou juillet 2001 ou de mai, juin ou juillet 2003) conduit à des résultats très proches en termes d'espace factoriel et de projection des différents individus supplémentaires.

Enfin, concernant la localisation du quartier de résidence, les données disponibles nous obligent également à réaliser quelques approximations susceptibles de générer là encore des erreurs de mesure. Ainsi, sont considérés comme s'étant installés en ZUS après leur départ du domicile parental les jeunes qui :

- ont décohabité avant 2003 et habitent dans une ZUS lors de l'interrogation de 2003
- ont décohabité après 2003 et habitent dans une ZUS lors de l'interrogation de 2005.

L'approximation vient ici de la possibilité que les individus ont pu déménager plus d'une fois entre le moment où ils s'apprentent à quitter le domicile parental et la date d'interrogation, et donc de considérer de façon erronée que le logement de 2003 caractérise effectivement le premier logement suivant la décohabitation. Il n'y a ici guère de moyens d'évaluer les conséquences de ces erreurs de mesure. On peut indiquer deux types de résultats pour clarifier les idées : d'une part les individus ayant décohabité avant 2003 l'ont fait en moyenne en juillet 2000 soit 32 mois avant la date d'interrogation. Pour ceux ayant décohabité entre 2003 et 2005, la date moyenne correspond au mois de février 2004, soit 21 environ mois avant l'interrogation de 2005. D'autre part, nous savons que les déplacements multiples ZUS / hors ZUS (et réciproquement) sont relativement limités (Couppié et Gasquet 2009) et nous pouvons donc faire l'hypothèse que, s'il y a eu succession de déménagements, ils ont eu lieu pour une large part dans des quartiers du même type.

Encadré 3

LES JEUNES AYANT DÉCOHABITÉ AVANT LA FIN DE LEURS ÉTUDES

Parmi les jeunes urbains, environ 165 000 avaient déjà quitté le domicile parental lorsqu'ils ont achevé leurs études en 1998. Ces jeunes, exclus de l'analyse de la première décohabitation, sont avant tout des jeunes diplômés du supérieur (68 % d'entre eux), plus souvent des femmes (57 %), plus largement que les autres issus de familles où les deux parents sont nés en France (87 % d'entre eux contre 77 % pour les autres) et où le père est cadre (respectivement 35 % contre 17 %). Par ailleurs, ces jeunes ayant acquis leur autonomie résidentielle de façon relativement précoce ne se distinguent pas des autres en termes de mode d'habitat, mise en couple ou installation seul, comme de lieu de résidence (ZUS ou un autre quartier).

3. Résultats

3.1. La population observée

L'étude porte sur les 295 000 jeunes ayant quitté l'école en 1998, n'ayant pas décohabité avant cette date et ayant habité au moins une fois (en 1998, 2003 ou 2005) dans une zone urbaine contenant une ZUS (voir tableau n° 2). Ces jeunes, en majorité des hommes, sont pour près de la moitié diplômés du secondaire et dans 35 % des cas diplômés du supérieur. Pour plus des trois quarts d'entre eux, leurs deux parents sont nés en France, 28 % avaient un père ouvrier et 17 % un père cadre. Lorsqu'ils ont fini leurs études en 1998, 10 % d'entre eux résidaient (chez leurs parents) dans une ZUS.

Sept ans plus tard, 15 % d'entre eux habitent toujours chez leurs parents. Ces jeunes n'ayant jamais décohabité présentent un profil très spécifique : les trois quarts d'entre eux sont des hommes, plus de 40 % sont sortis de l'école sans aucun diplôme, seulement 60 % ont leurs deux parents nés en France tandis que 26 % d'entre eux ont leurs deux parents nés hors d'Europe. Ils proviennent également beaucoup plus souvent d'une ZUS (18 %) et d'un milieu populaire (36 % avaient un père ouvrier et seulement 10 % un père cadre).

Lorsqu'ils ont quitté le domicile parental c'est presque aussi souvent pour s'installer seul (49 %) que pour s'installer en couple (51 %). On retrouve parmi ceux s'étant installés en couple plus de femmes (54 % contre 42 % de ceux habitant seul), plus de diplômés du secondaire (52 % contre 45 %) et moins de diplômés du supérieur (respectivement 34 % et 43 %) et moins de jeunes de parents nés en France (78 % contre 84 %) mais au contraire plus de jeunes dont les parents sont nés hors d'Europe (11 % contre 7 %). Enfin, les jeunes qui se sont installés en couple avaient plus souvent un père cadre (15 %) et moins souvent un père ouvrier (31 %) que ceux installés seuls. En revanche on n'observe aucune différence quant à l'importance de la domiciliation en ZUS, qu'il s'agisse du lieu d'origine, en 1998, lorsqu'ils habitaient chez leurs parents (entre 7 et 9 % habitaient en ZUS) ou de leur quartier d'installation après leur décohabitation (8 % et 9 % se sont installés dans une ZUS).

Lorsqu'ils ont quitté le domicile parental, en moyenne 8 % des jeunes se sont donc installés dans une ZUS. Conformément aux autres descriptions des populations jeunes résidant dans de tels quartiers (Couppié et Gasquet 2007a, 2007b), cette population se distingue des autres par une plus forte proportion de non diplômés (25 % contre seulement 12 % pour ceux ayant pris leur autonomie en s'installant hors d'une ZUS) et beaucoup moins de diplômés du supérieur (seulement 24 % contre 40 %). Ces jeunes sont également marqués par leurs origines familiales, beaucoup moins souvent enfants de deux parents nés en France (56 % contre 83 %) ou d'un père cadre (seulement 10 % d'entre eux contre 19 %). Dans plus de la moitié des cas, ces jeunes qui prennent leur autonomie en s'installant dans une ZUS n'y résidaient pas en 1998. Enfin, le mode d'habitat choisi diffère très peu, comme on l'a déjà vu : qu'ils emménagent dans une ZUS ou non, environ un jeune sur deux s'installe en couple.

Tableau 2

DESCRIPTION DES POPULATIONS SELON LE LIEU ET LE MODE D'INSTALLATION APRÈS LE DÉPART DU DOMICILE PARENTAL (%)

	Après avoir quitté le domicile parental...				Ils n'ont pas quitté le domicile parental	Ensemble
	Ils se sont installés en couple	Ils se sont installés seuls	Ils se sont installés hors d'une ZUS	Ils se sont installés dans une ZUS		
sexe						
Femmes	54	42	48	52	28	45
Hommes	46	58	53	48	73	55
Ensemble	100	100	100	100	100	100
Diplôme						
Diplômé du supérieur	34	43	40	24	13	35
Diplômé du secondaire	52	45	48	52	46	48
Non diplômé	14	13	12	25	41	17
Ensemble	100	100	100	100	100	100
Pays de naissance des parents						
Ses deux parents sont nés en France	78	84	83	56	59	77
Ses deux parents sont nés hors d'Europe	11	7	7	31	26	11
Ses deux parents sont nés en Europe	5	4	4	6	7	5
Un parent né en France l'autre à l'étranger	7	6	6	7	8	6
Ensemble	100	100	100	100	100	100
Profession du père						
Père ouvrier	31	22	25	42	36	28
Père cadre	15	22	19	10	10	17
Lieu de résidence en 1998						
Habitait hors d'une ZUS en 1998	91	93	95	51	82	91
Habitait en ZUS en 1998	9	7	5	49	18	10
Ensemble	100	100	100	100	100	100
Mode d'habitat lors de la décohabitation						
S'est installé en couple			51	48		51
S'est installé seul			49	53		49
Ensemble			100	100		100
Lieu d'installation lors de la décohabitation						
S'est installé hors d'une ZUS	92	91				92
S'est installé dans une ZUS	8	9				8
Ensemble	100	100				100

Source : Céreq, enquête « Génération 1998 », troisième interrogation.

Champ : ensemble des jeunes n'ayant pas décohabité avant 1998 et résidant au moins une fois, en 1998, 2003 ou 2005 dans une zone urbaine contenant une ZUS.

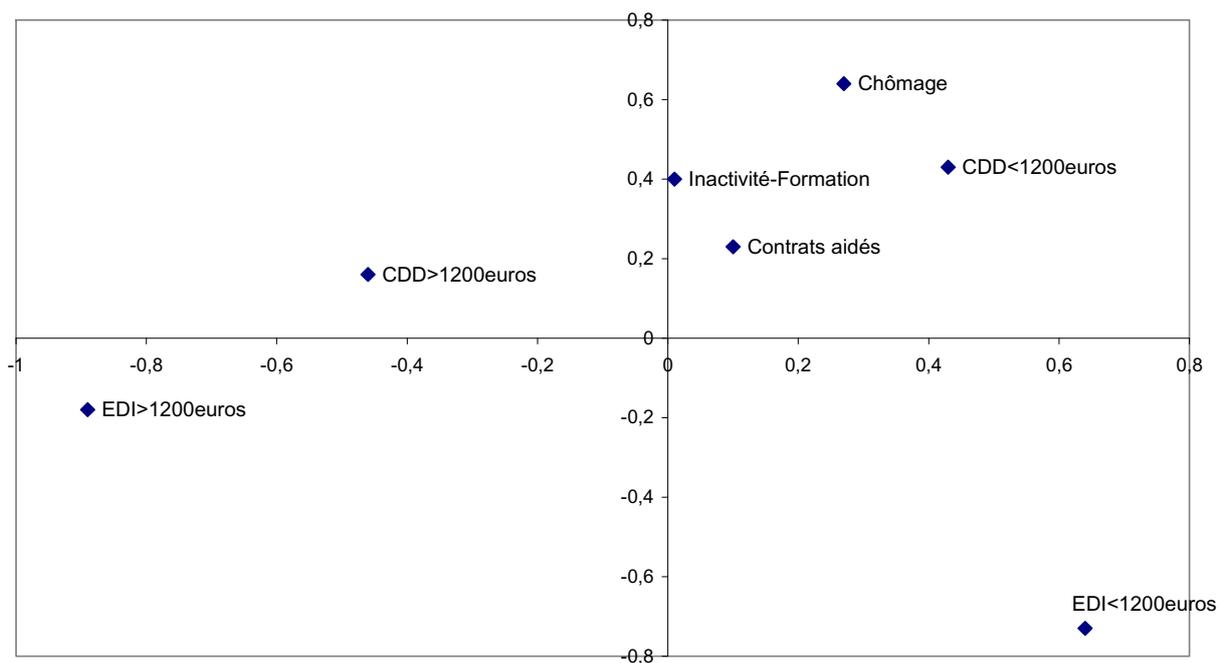
3.2. Les sept premières années de vie active

Les individus sont repérés selon le temps passé dans chacun des sept états sur le marché du travail. Entre 1998 et 2005, ils ont ainsi passé plus de 80 % de leur temps en emploi ; plus de la moitié du temps en EDI (27 % du temps avec un salaire supérieur à 1 200 euros mensuels, 30 % avec moins), en CDD pendant un peu plus de 20 % du temps, principalement avec un salaire de 1 200 euros ou moins (16 % du temps contre 7 % du temps en CDD avec un salaire dépassant 1 200 euros net mensuels) et seulement quelques mois en contrats aidés. Ils sont également restés environ 10 % du temps, soit près de 10 mois, au chômage et 10 % en inactivité, formation ou reprise d'études.

La réalisation d'une Analyse en composantes principales à partir de ces informations permet de caractériser l'espace dans lequel les trajectoires s'effectuent (voir graphique n°1 ci-dessous). Le premier axe (représentant 24 % de l'inertie) partage l'espace selon le niveau de rémunération des individus en EDI, opposant ceux gagnant plus de 1 200 euros mensuels à ceux en gagnant 1 200 ou moins⁵. Le deuxième axe (représentant 20 % de l'inertie) est un axe de stabilisation opposant l'accès à certaines positions « stabilisées » sur le marché du travail (EDI, qu'ils dépassent ou non 1 200 euros nets mensuels) à des situations précaires, hors emploi et contrats de travail à durée déterminée⁶.

Graphique 1
LES DEUX PREMIERS AXES DE L'ESPACE FACTORIEL

Espace factoriel. Axes 1 et 2.



Source : Céreq, enquête « Génération 1998 », troisième interrogation.

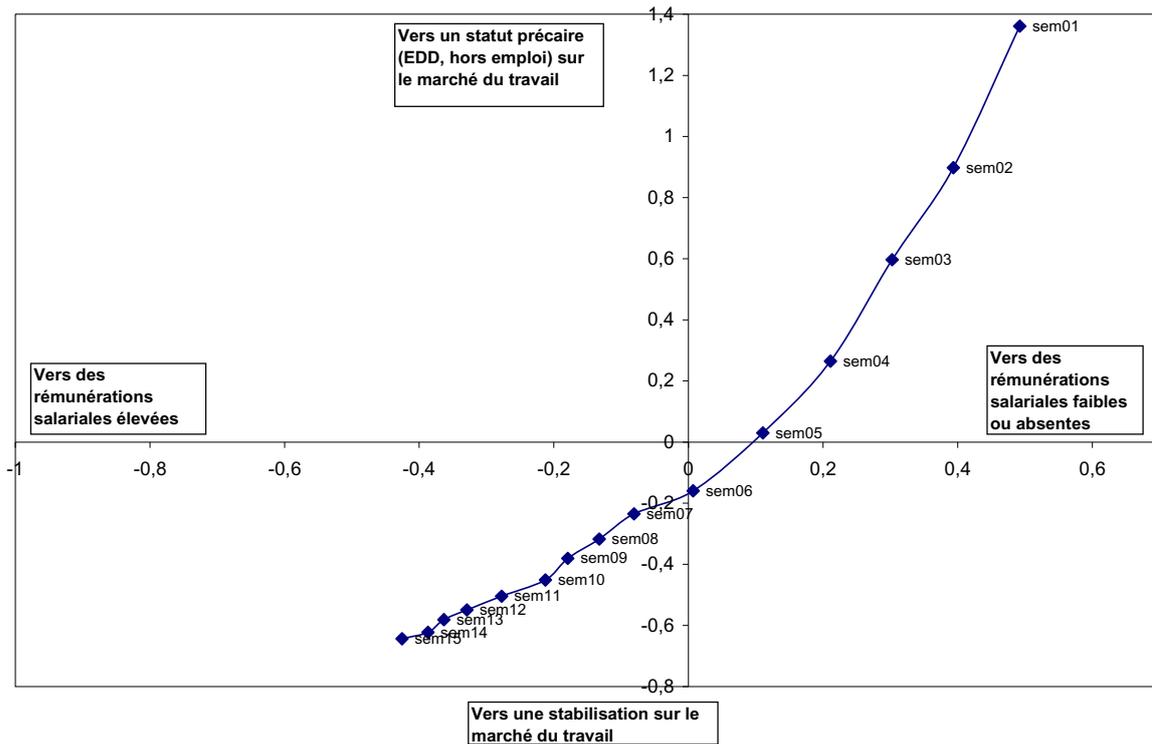
Champ : ensemble des jeunes n'ayant pas décohabité avant 1998 et résidant au moins une fois, en 1998, 2003 ou 2005 dans une zone urbaine contenant une ZUS.

⁵ Notons ici que nous ne prenons pas en compte dans notre analyse les sources de revenus autres que celles émanant de l'activité professionnelle, à savoir en particulier les ressources perçues en période de non-emploi et surtout les autres ressources de transfert dont peuvent bénéficier les jeunes au moment de leur arrivée sur le marché du travail, en provenance de leurs parents en particulier (Lafère 2000).

⁶ On retrouve sur les troisième et quatrième axes respectivement les contrats aidés et l'inactivité mais nous réduisons ici notre analyse exclusivement aux deux premiers axes.

La projection des situations semestrielles permet d'introduire une dynamique temporelle dans cette description des sept premières années de vie active (voir Graphique n°2). Cette représentation nous permet de retrouver des résultats déjà largement connus (voir notamment Fénélon, Grelet, Houzel, Lebeaux 1999) : avec le temps, les conditions d'insertion des jeunes s'améliorent, en termes de stabilisation sur le marché du travail mais également de rémunération.

Graphique 2
L'ÉVOLUTION DES CONDITIONS D'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES
AXES 1 ET 2 DE L'ESPACE FACTORIEL



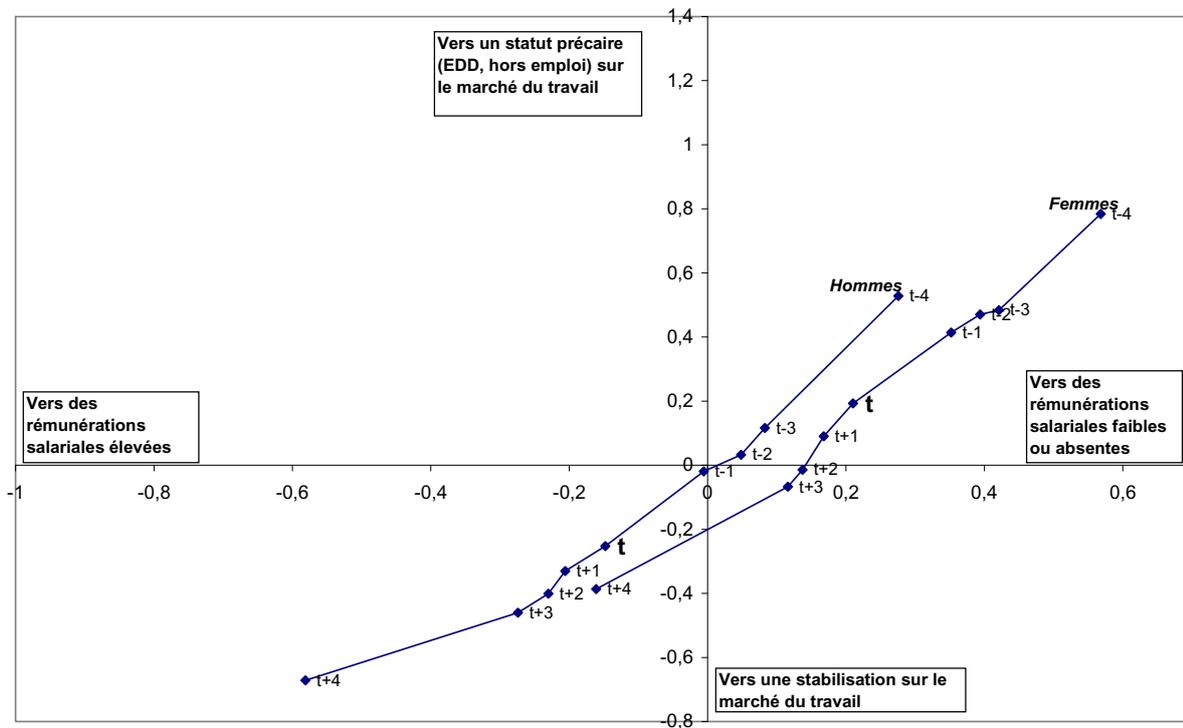
Source : Céreq, enquête « Génération 1998 », troisième interrogation.

Champ : ensemble des jeunes n'ayant pas décohabité avant 1998 et résidant au moins une fois, en 1998, 2003 ou 2005 dans une zone urbaine contenant une ZUS.

Ces résultats très généraux peuvent cependant masquer une réalité très contrastée selon les individus (voir Tableau n°3 et Tableau n°4). Afin de tester la validité de nos résultats nous projetons alors les trajectoires professionnelles de différentes sous-populations dont nous connaissons par ailleurs l'hétérogénéité des parcours professionnels, selon leur sexe (hommes/femmes), selon leurs origines en termes de domiciliation (opposant les jeunes ayant fini leurs études dans une ZUS aux autres) ou encore selon leur niveau de diplôme (distinguant les jeunes sortis sans aucun diplôme, ceux détenant un diplôme du secondaire et ceux possédant un diplôme du supérieur).

La projection dans l'espace factoriel des trajectoires des hommes et des femmes révèle un déplacement relativement similaire des deux populations (voir Graphique n°3). La mesure de la distance parcourue entre les sept années, comme de la direction des trajectoires, ne permet pas de relever de différences significatives entre les parcours des hommes et des femmes ; il existe « seulement » un décalage entre les deux, les femmes restant dans une situation moins favorable, en termes financier comme en termes de stabilité, en début comme en fin de période.

Graphique 3
LES TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES DES HOMMES ET DES FEMMES
AXES 1 ET 2 DE L'ESPACE FACTORIEL.

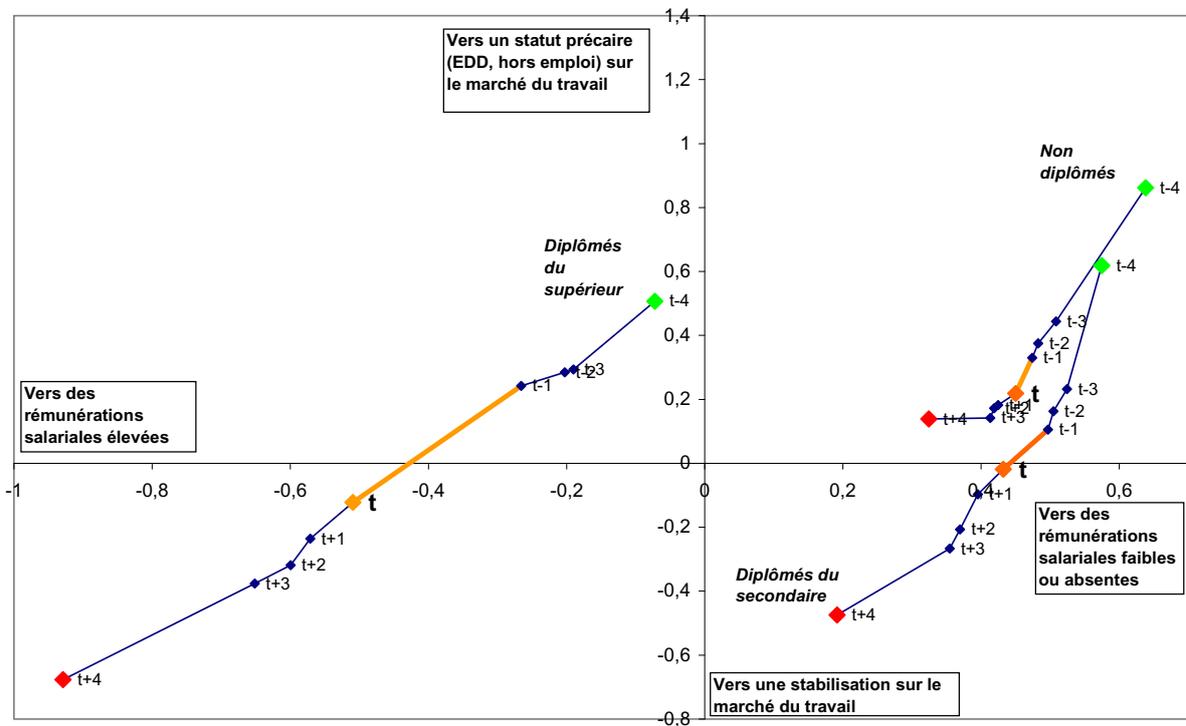


Source : Céreq, enquête « Génération 1998 », troisième interrogation.

Champ : ensemble des jeunes n'ayant pas décohabité avant 1998 et résidant au moins une fois, en 1998, 2003 ou 2005 dans une zone urbaine contenant une ZUS.

On retrouve en revanche nettement l'influence du niveau de diplôme sur les premières années de vie active (voir Graphique n°4) ; influence intervenant tant dans l'ampleur de l'amélioration des conditions d'insertion (longueur des déplacements) – les progressions étant d'autant plus grandes que le niveau de diplôme est élevé – que dans leur sens – l'amélioration de la situation des diplômés du supérieur se faisant largement plus que les autres en termes financiers. Au final, après sept années sur le marché du travail, les écarts de situation entre les jeunes selon le niveau de diplôme se sont accrus.

Graphique 4
LES TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES DES JEUNES SELON LEUR NIVEAU DE DIPLÔME
AXES 1 ET 2 DE L'ESPACE FACTORIEL



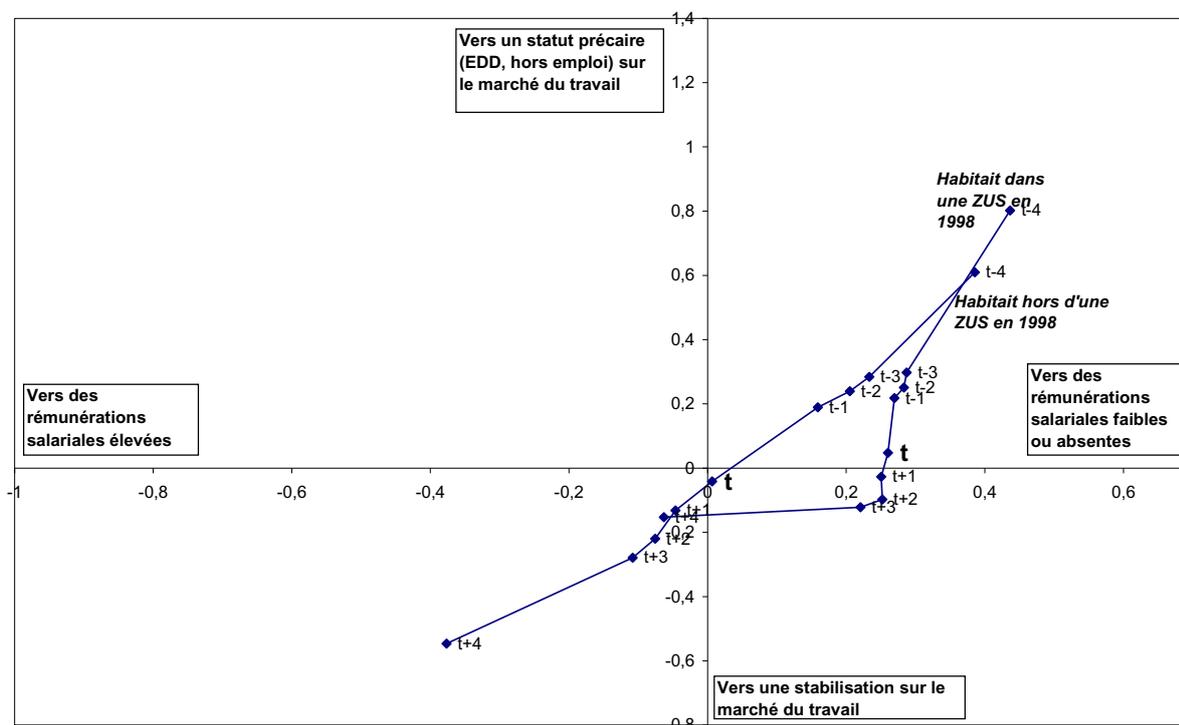
Source : Céreq, enquête « Génération 1998 », troisième interrogation.

Champ : ensemble des jeunes n'ayant pas décohabité avant 1998 et résidant au moins une fois, en 1998, 2003 ou 2005 dans une zone urbaine contenant une ZUS.

Enfin, on retrouve également l'influence du quartier d'origine mais celle-ci s'exprime en termes de distance parcourue et non de direction du déplacement (voir Graphique n°5). Autrement dit, au cours de leurs sept premières années de vie active, les jeunes ayant fini leurs études en ZUS comme les autres progressent à la fois vers une plus grande stabilité et vers de meilleures rémunérations, la différence entre les deux résidant dans le fait que cette amélioration est nettement moins prononcée pour les jeunes originaires de ZUS.

Graphique 5

LES TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES DES JEUNES SELON LEUR QUARTIER DE RÉSIDENCE EN 1998.
AXES 1 ET 2 DE L'ESPACE FACTORIEL



Source : Céreq, enquête « Génération 1998 », troisième interrogation.

Champ : ensemble des jeunes n'ayant pas décohabité avant 1998 et résidant au moins une fois, en 1998, 2003 ou 2005 dans une zone urbaine contenant une ZUS.

Tableau 3

DIRECTION ET LONGUEUR DES DÉPLACEMENTS CONNUS PAR LES JEUNES ENTRE LA PREMIÈRE ET LA DERNIÈRE PÉRIODE

	Direction générale des déplacements entre la première et la dernière période (en degrés)		Longueur totale des déplacements entre la première et la dernière période	
	Intervalles de confiance		Intervalles de confiance	
	5 %	95 %	5 %	95 %
Ensemble des jeunes	-3,0	5,3	0,2	0,3
Sexe				
Hommes	-4,0	7,2	0,2	0,3
Femmes	-5,4	6,0	0,2	0,3
Diplôme				
Diplômés du supérieur	-4,9	3,3	0,4	0,5
Diplômés du secondaire	-5,4	15,6	0,1	0,2
Non diplômés	-5,1	43,2	0,1	0,2
Lieu de résidence en 1998				
Habitaient en ZUS en 1998	13,9	50,2	0,1	0,2
N'habitaient pas en ZUS en 1998	-4,7	3,9	0,3	0,3
Jeunes n'ayant jamais décohabité au cours des sept années	-72,2	11,9	0,0	0,1

Source : Céreq, enquête « Génération 1998 », troisième interrogation.

Champ : ensemble des jeunes n'ayant pas décohabité avant 1998 et résidant au moins une fois, en 1998, 2003 ou 2005 dans une zone urbaine contenant une ZUS.

Tableau 4

ÉVOLUTION DE LA DISTANCE SÉPARANT CERTAINS GROUPES D'INDIVIDUS, ENTRE LA PREMIÈRE ET LA DERNIÈRE PÉRIODE

		Intervalles de confiance	
		5 %	95 %
Distance femmes / hommes	Première période	0,3	0,5
	Dernière période	0,4	0,6
Distance diplômés du supérieur / diplômés du secondaire	Première période	0,6	0,7
	Dernière période	1,1	1,2
Distance diplômés du supérieur / non diplômés	Première période	0,7	0,9
	Dernière période	1,4	1,6
Distance diplômés du secondaire / non diplômés	Première période	0,1	0,4
	Dernière période	0,5	0,8
Distance habitant en ZUS en 1998 / habitant hors ZUS en 1998	Première période	0,3	0,5
	Dernière période	0,4	0,6

Source : Céreq, enquête « Génération 1998 », troisième interrogation.

Champ : ensemble des jeunes n'ayant pas décohabité avant 1998 et résidant au moins une fois, en 1998, 2003 ou 2005 dans une zone urbaine contenant une ZUS.

3.3. Le processus de décohabitation

En même temps qu'ils arrêtent leurs études, arrivent sur le marché du travail et s'insèrent progressivement dans la vie active, les jeunes acquièrent peu à peu leur autonomie résidentielle.

Après leur sortie de l'école les jeunes décohabitent progressivement : en janvier 1999 ils sont 91 % à vivre encore chez leurs parents, cette proportion descendant à 69,5 % un an plus tard, puis à 54,5 % en janvier 2001. À partir de mai 2001 moins de la moitié des jeunes ayant fini leurs études en 1998 habitent toujours avec leurs parents, cette proportion continuant progressivement à diminuer, jusqu'à atteindre environ 19 % en octobre 2005. Au final, on estime à près de deux ans et demi le temps moyen pour décohabiter après avoir fini ses études.

Ce rythme d'accès à un logement autonome varie cependant considérablement selon les individus (voir Graphiques en annexe 1). Les hommes quittent le domicile parental beaucoup plus tardivement que les femmes : alors qu'en juin 2000 moins de la moitié de ces dernières sont encore chez leurs parents, c'est encore le cas des trois quarts des hommes et il faut attendre encore près de deux années (février 2002) pour que plus d'un homme sur deux vive dans un logement séparé. Après sept années de vie active, on compte encore près d'un quart des hommes chez leurs parents tandis que cela ne concerne plus que 12 % des jeunes femmes.

De la même façon, l'accès à l'autonomie résidentielle est lié au niveau de diplôme, et donc de façon sous-jacente à l'âge des individus : en avril 2000 soit un peu plus de deux ans après la fin de leurs études, seulement 49 % des diplômés de l'enseignement supérieur habitent encore chez leurs parents, quand c'est le cas de 70 % des diplômés de l'enseignement secondaire et même de 85 % des jeunes sortis sans aucun diplôme. En octobre 2005 on compte encore 40 % de non diplômés habitant chez leurs parents, 18 % des diplômés du secondaire et seulement 8 % des diplômés du supérieur.

Enfin, comme nous l'avons vu par ailleurs (Couppié, Gasquet 2008 et 2007b), l'accès à un logement séparé apparaît comme un processus « retardé » pour les jeunes vivant dans des ZUS. En mai 2001, alors qu'il reste moins d'un jeune sur deux chez leurs parents parmi ceux qui ne vivaient pas dans une ZUS en 1998, la proportion est encore de 63 % pour ceux qui y vivaient et il faut attendre juillet 2002 pour que

cette proportion descende en dessous de 50 %. Au bout de sept années plus de 31 % d'entre eux vivent toujours chez leurs parents⁷.

Après cette rapide présentation statistique du processus de décohabitation, il est temps de revenir à notre question principale, à savoir les liens entre ce processus et les trajectoires professionnelles des individus, leur accès à une certaine stabilité sur le marché du travail et à un certain niveau de rémunération (Mora et Sulzer 2008). Plus précisément nous allons examiner les hypothèses formulées précédemment supposant, d'une part, qu'accéder à un logement autonome est lié à la contrainte d'avoir atteint une situation professionnelle « minimale », en termes de stabilisation et de rémunération et, d'autre part, que la décohabitation suppose une amélioration importante des conditions d'insertion professionnelle.

3.3.1. Accès à un logement autonome et conditions professionnelles indispensables

Concernant la première hypothèse, c'est avant tout la grande diversité des situations professionnelles des jeunes lors de leur accès à un logement autonome qui apparaît : la décohabitation ne coïncide pas avec une situation professionnelle et une seule mais au contraire se déroule dans des contextes sensiblement différents, depuis une réelle insertion professionnelle, en termes de rémunérations comme de stabilisation, jusqu'à des conditions largement plus dégradées dans l'un ou l'autre des domaines, voire dans les deux. On observe par exemple que les femmes décohabitent alors qu'elles perçoivent des rémunérations relativement faibles et occupent des positions peu stabilisées sur le marché du travail, tandis que les hommes se retrouvent dans des positions beaucoup plus favorables lors de leur départ du domicile parental ; résultats également mis en avant, à partir des mêmes données, par Mora, Sulzer (2008) qui notaient que l'accès à un emploi à durée indéterminée apparaît comme une condition nécessaire pour que les hommes accèdent à un logement séparé, tandis que sphère professionnelle et sphère familiale semblent plus déconnectées chez les jeunes femmes.

Cependant, s'il n'existe apparemment pas de « minimum » requis, il est en revanche indéniable que les jeunes n'ayant pas décohabité connaissent des situations professionnelles largement plus dégradées que les autres : c'est vrai si l'on compare leurs situations au moment de la décohabitation (soit en moyenne en avril-mai-juin 2001) mais c'est également vrai les années suivantes. Ainsi, après sept années sur le marché du travail, les jeunes n'ayant jamais quitté leurs parents n'ont toujours pas atteint les conditions d'insertion que les autres jeunes connaissent au moment de leur décohabitation.

Ce résultat global ne se retrouve cependant pas de façon systématique et en particulier, la situation financière des jeunes n'ayant pas décohabité n'est en réalité pas forcément très éloignée de certaines autres : leur niveau de rémunération ne se différencie pas significativement de celui que connaissent à ce moment-là les jeunes sans diplôme ou avec au mieux un baccalauréat. Il n'existerait donc pas, d'une part un « niveau minimum » de rémunération et d'autre part un « niveau minimum » de stabilité pour parvenir à s'installer un logement séparé, mais, si un « socle commun » existe, il s'agirait plutôt d'une combinaison spécifique d'une situation financière et d'une stabilité professionnelle.

3.3.2. Accès à un logement autonome et amélioration des conditions d'insertion professionnelle

L'observation de la trajectoire des jeunes n'ayant toujours pas quitté le domicile parental va dans le sens de notre deuxième hypothèse, à savoir une importance particulière de la période précédant la décohabitation. En effet, si tous les jeunes ne quittent pas leurs parents dans les mêmes conditions professionnelles, en revanche, tous connaissent d'importantes évolutions lors de cette période là (voir Tableau n°5). Pour ces jeunes, quels qu'ils soient, les évolutions connues entre le trimestre précédant et le trimestre suivant leur décohabitation, représentent au moins 20 % de leurs parcours depuis leur arrivée sur le marché du travail, et même jusqu'à plus de la moitié pour les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur.

⁷ Il s'agit ici d'un effet « apparent » du quartier, des travaux précédents ayant montré que les différenciations dans les processus de décohabitation des jeunes selon leur quartier d'origine s'expliquaient en réalité par des différences dans les populations, en termes de niveau de diplôme, d'origines familiales, etc. (Couppié, Gasquet 2007b).

À l'inverse, la période avril-mai-juin 2001 (date moyenne de décohabitation) ne présente aucune particularité pour les jeunes n'ayant pas quitté le logement parental (moins de 10 % de leurs parcours depuis leur sortie de l'école).

Tableau 5

DIRECTION ET LONGUEUR DES DÉPLACEMENTS CONNUS PAR LES JEUNES ENTRE LE TRIMESTRE PRÉCÉDANT ET LE TRIMESTRE SUIVANT LA DÉCOHABITATION (INTERVALLES DE CONFIANCE)

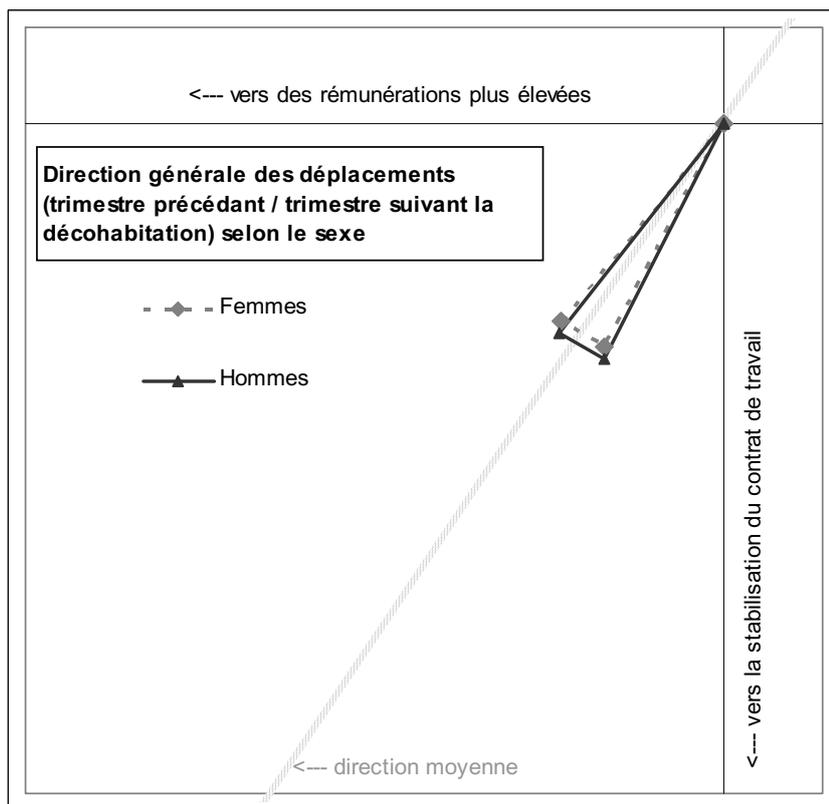
	Direction des déplacements entre le trimestre précédant et le trimestre suivant la décohabitation (en degrés)		Distance des déplacements entre le trimestre précédant et le trimestre suivant la décohabitation		Distance des déplacements entre le trimestre précédant et le trimestre suivant la décohabitation, rapportée à la distance totale (%)	
	Intervalles de confiance		Intervalles de confiance		Intervalles de confiance	
	5 %	95 %	5 %	95 %	5 %	95 %
Ensemble	-3,0	5,3	0,2	0,3	32,3	38,3
Sexe						
Hommes	-4,0	7,2	0,2	0,3	27,4	34,3
Femmes	-5,4	6,0	0,2	0,3	33,4	43,0
Diplôme						
Diplômés du supérieur	-4,9	3,3	0,4	0,5	51,3	63,0
Diplômés du secondaire	-5,4	15,6	0,1	0,2	17,3	26,0
Non diplômés	-5,1	43,2	0,1	0,2	9,0	25,9
Lieu de résidence en 1998						
Habitaient en ZUS en 1998	13,9	50,2	0,1	0,2	13,4	32,1
N'habitaient en ZUS en 1998	-4,7	3,9	0,3	0,3	33,6	40,0
Jeunes n'ayant jamais décohabité au cours des sept années	-72,2	11,9	0,0	0,1	2,8	9,3

Source : Céreq, enquête « Génération 1998 », troisième interrogation.

Champ : ensemble des jeunes n'ayant pas décohabité avant 1998 et résidant au moins une fois, en 1998, 2003 ou 2005 dans une zone urbaine contenant une ZUS.

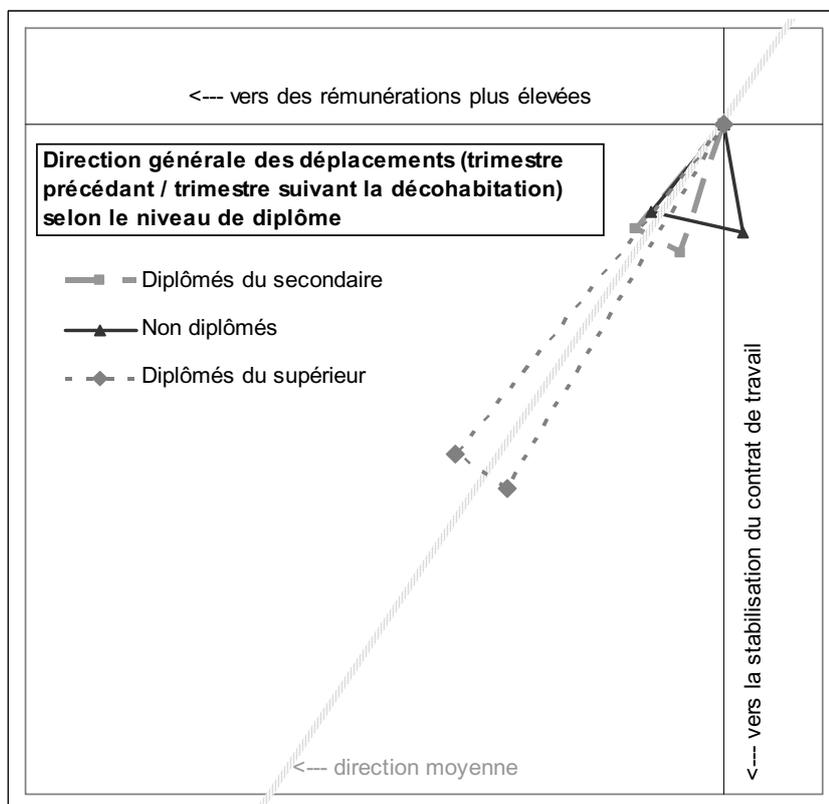
Graphique 6

DIRECTION DES DÉPLACEMENTS AU MOMENT DE LA DÉCOHABITATION SELON LE SEXE



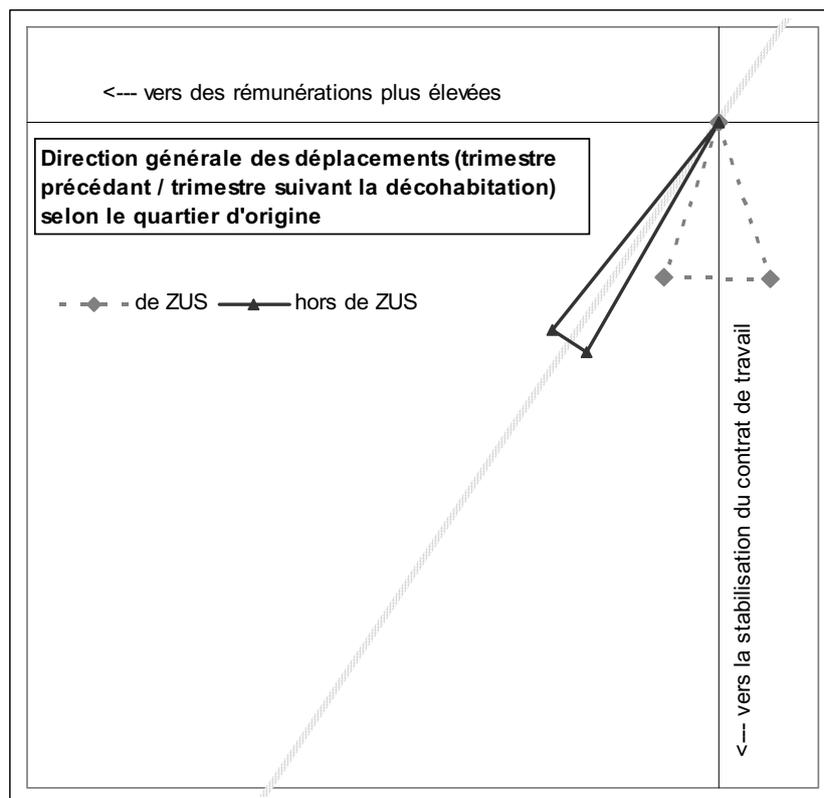
Graphique n°7

DIRECTION DES DÉPLACEMENTS AU MOMENT DE LA DÉCOHABITATION SELON LE DIPLÔME



Source : Céreq, enquête « Génération 1998 », troisième interrogation. Champ : ensemble des jeunes n'ayant pas décohabité avant 1998 et résidant au moins une fois, en 1998, 2003 ou 2005 dans une zone urbaine contenant une ZUS.

Graphique 8
DIRECTION DES DÉPLACEMENTS AU MOMENT DE LA DÉCOHABITATION SELON LE QUARTIER D'ORIGINE



Source : Céreq, enquête « Génération 1998 », troisième interrogation.

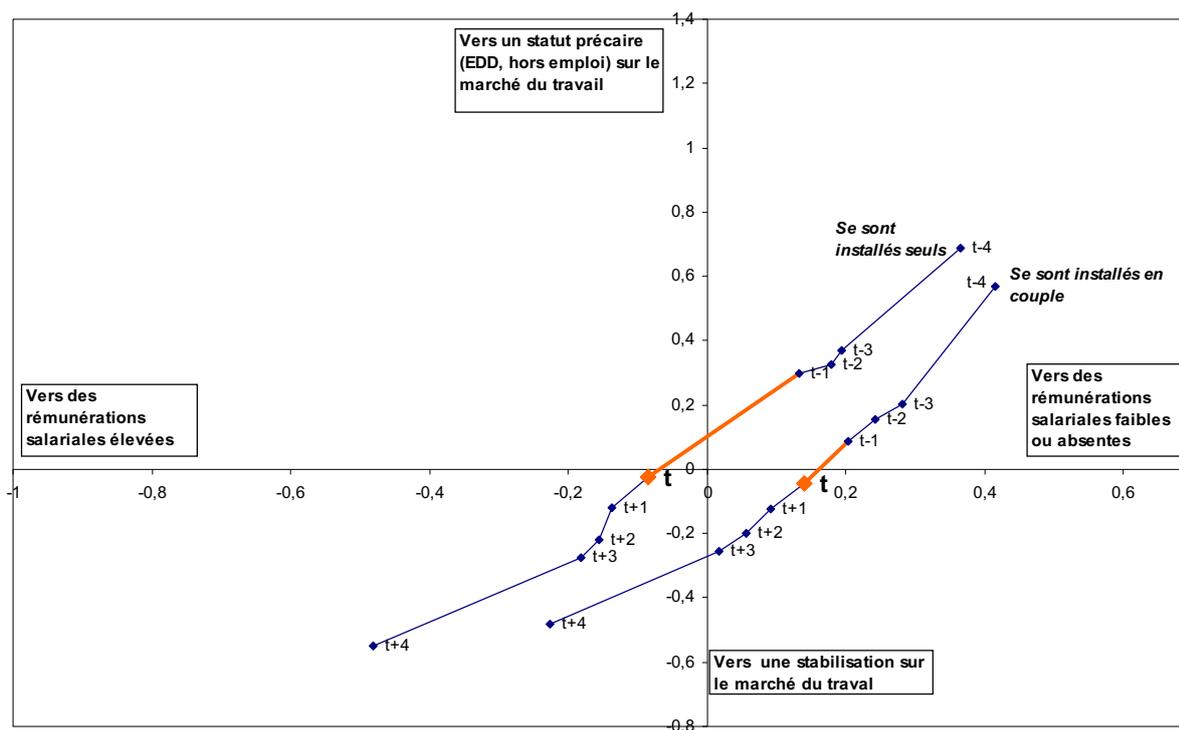
Champ : ensemble des jeunes n'ayant pas décohabité avant 1998 et résidant au moins une fois, en 1998, 2003 ou 2005 dans une zone urbaine contenant une ZUS.

3.4. S'installer en couple permet de réduire les exigences professionnelles nécessaires à la décohabitation

S'installer en couple plutôt que seul peut être un moyen de réduire, par la mise en commun des ressources, et/ou de déporter sur l'autre les exigences en termes de situation professionnelle nécessaire à l'installation dans un logement autonome.

Graphique 9

LES TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES DES JEUNES SELON LEUR MODE D'INSTALLATION APRÈS LE DÉPART DU DOMICILE PARENTAL. AXES 1 ET 2 DE L'ESPACE FACTORIEL



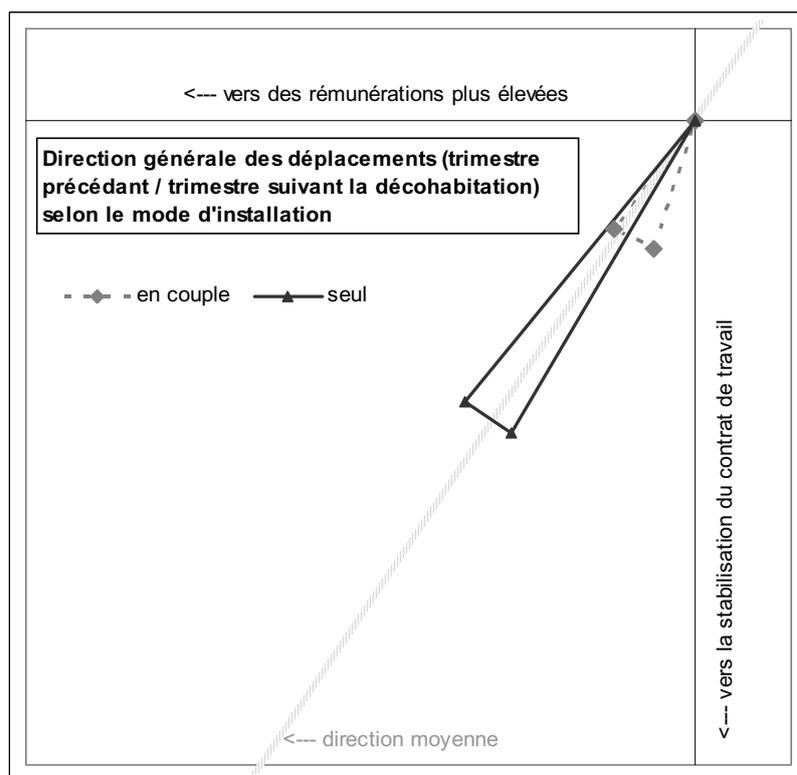
Source : Céreq, enquête « Génération 1998 », troisième interrogation.

Champ : ensemble des jeunes n'ayant pas décohabité avant 1998 et résidant au moins une fois, en 1998, 2003 ou 2005 dans une zone urbaine contenant une ZUS.

Cette hypothèse est largement confirmée, d'une part par les différences de projection dans l'espace factoriel observées entre les trajectoires des jeunes installés en couple après leur départ du domicile parental et de celles des jeunes s'étant installés seuls (voir Graphique n°9), et d'autre part par la mesure de la longueur et de la direction de la trajectoire juste avant la décohabitation (voir Tableau n°6).

L'observation des deux trajectoires révèle que jusqu'au trimestre précédant leur décohabitation les jeunes qui s'installeront seuls connaissent à la fois une moindre stabilisation sur le marché du travail et des rémunérations un peu plus élevées. Le positionnement relatif des deux populations se modifie au moment de leur départ du domicile parental : la distance sur le premier axe factoriel, reflétant le degré d'aisance financière procurée par le travail, en faveur des jeunes qui s'installent seuls s'accroît, tandis qu'il n'existe plus aucune différence le long du deuxième axe factoriel associé à la stabilisation statutaire dans l'emploi ; comme si l'installation en couple permettait de réduire les contraintes financières, en les partageant, mais pas forcément les exigences de stabilité (Graphique n°10).

Graphique 10
**DIRECTION DES DÉPLACEMENTS AU MOMENT DE LA DÉCOHABITATION
 SELON LE MODE D'INSTALLATION**



Source : Céreq, enquête « Génération 1998 », troisième interrogation.

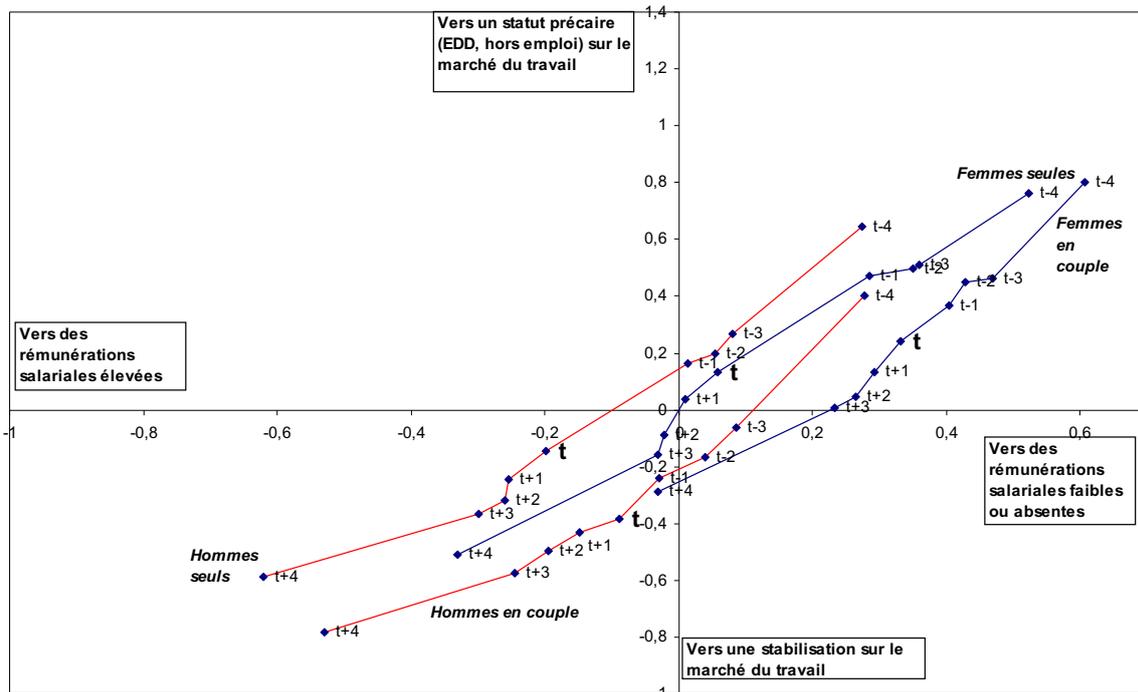
Champ : ensemble des jeunes n'ayant pas décohabité avant 1998 et résidant au moins une fois, en 1998, 2003 ou 2005 dans une zone urbaine contenant une ZUS.

Il semble donc que les jeunes s'installant en couple aient eu moins besoin que les autres d'améliorer leurs conditions d'insertion pour quitter le logement de leurs parents. La distance qu'ils « parcourent » dans le premier plan factoriel au moment de cette période là est en effet significativement moins importante que celle parcourue par les jeunes s'installant seuls. Pour les individus en couple, l'évolution au cours des trois mois précédents la décohabitation ne représente que 18 % à 26 % des évolutions connues depuis leur sortie du système éducatif tandis qu'elle en représente entre 42 % et 50 % pour ceux s'installant seuls. Quant au sens de ces évolutions, il indique une moindre progression en termes de rémunération pour les individus s'installant en couple, mais les différences ne sont pas significatives (Graphique n°10).

Cet « effet couple » se retrouve chez les hommes comme chez les femmes, chez les diplômés du supérieur comme de l'enseignement secondaire et chez les jeunes qui n'habitaient pas en ZUS en 1998. En revanche, s'installer en couple plutôt que seul, ne réduit pas de façon significative l'évolution des conditions professionnelles nécessaire à la décohabitation pour les jeunes sortis de l'école sans aucun diplôme et pour ceux qui habitaient dans une ZUS en 1998 (voir Graphiques 11, 12, 13).

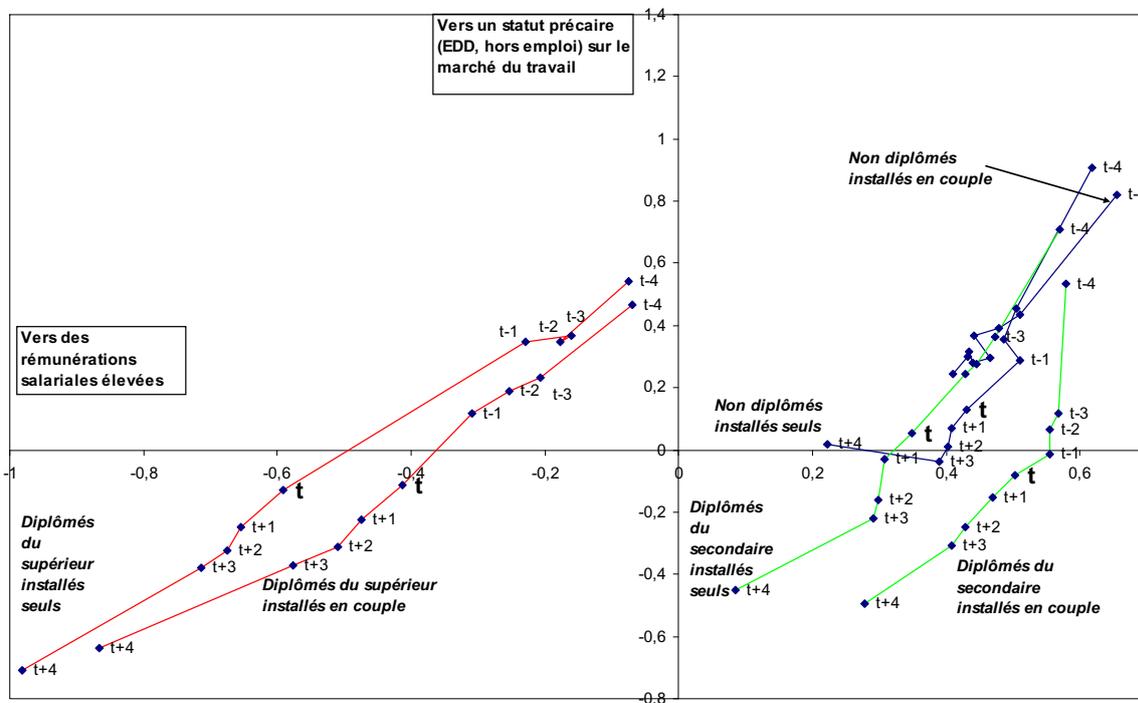
Graphique 11

LES TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES DES JEUNES SELON LEUR SEXE ET LEUR MODE D'INSTALLATION APRÈS LE DÉPART DU DOMICILE PARENTAL. AXES 1 ET 2 DE L'ESPACE FACTORIEL



Graphique 12

LES TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES DES JEUNES SELON LEUR NIVEAU DE DIPLÔME ET LEUR MODE D'INSTALLATION APRÈS LE DÉPART DU DOMICILE PARENTAL. AXES 1 ET 2 DE L'ESPACE FACTORIEL

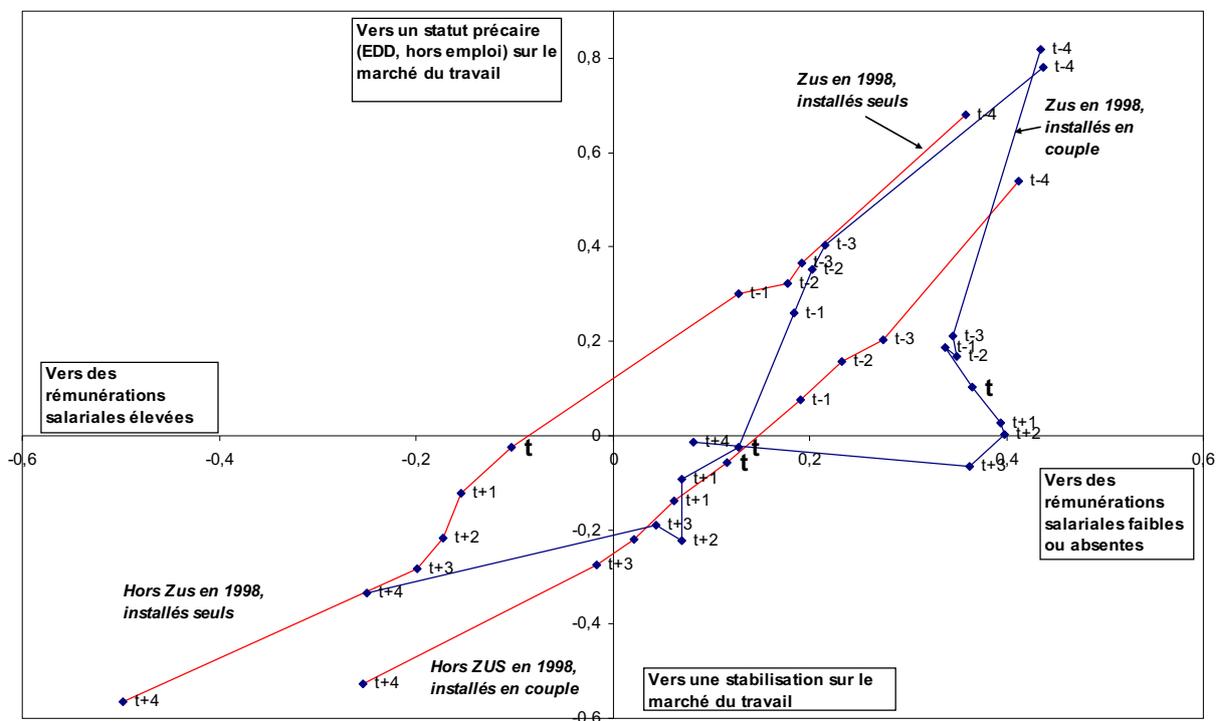


Sources : Céreq, enquête « Génération 1998 », troisième interrogation.

Champ : ensemble des jeunes n'ayant pas décohabité avant 1998 et résidant au moins une fois, en 1998, 2003 ou 2005 dans une zone urbaine contenant une ZUS.

Graphique 13

LES TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES DES JEUNES SELON LEUR QUARTIER DE RÉSIDENCE EN 1998
ET LEUR MODE D'INSTALLATION APRÈS LE DÉPART DU DOMICILE PARENTAL
AXES 1 ET 2 DE L'ESPACE FACTORIEL



Source : Céreq, enquête « Génération 1998 », troisième interrogation.

Champ : ensemble des jeunes n'ayant pas décohabité avant 1998 et résidant au moins une fois, en 1998, 2003 ou 2005 dans une zone urbaine contenant une ZUS.

Tableau 6

DIRECTION ET LONGUEUR DES DÉPLACEMENTS CONNUS PAR LES JEUNES ENTRE LE TRIMESTRE PRÉCÉDANT ET LE TRIMESTRE SUIVANT LA DÉCOHABITATION, SELON LEUR MODE D'INSTALLATION, SEULS OU EN COUPLE (INTERVALLES DE CONFIANCE)

	Direction des déplacements entre le trimestre précédant et le trimestre suivant la décohabitation (en degrés)		Distance des déplacements entre le trimestre précédant et le trimestre suivant la décohabitation		Distance des déplacements entre le trimestre précédant et le trimestre suivant la décohabitation, rapportée à la distance totale (%)	
	Intervalles de confiance		Intervalles de confiance		Intervalles de confiance	
	5 %	95 %	5 %	95 %	5 %	95 %
Ensemble	-3,0	5,3	0,2	0,3	32,3	38,3
Mode d'installation lors de la décohabitation...						
En couple	-2,9	15,6	0,1	0,2	17,7	25,8
Seul	-5,4	3,4	0,4	0,4	41,8	50,4
et sexe						
Hommes installés en couple	-2,6	22,7	0,1	0,2	13,6	22,3
Hommes installés seuls	-7,2	4,8	0,3	0,4	35,8	46,1
Femmes installées en couple	-10,1	15,3	0,1	0,2	17,4	29,7
Femmes installées seules	-6,9	5,1	0,4	0,5	45,0	59,6
et diplôme						
Diplômés du supérieur installés en couple	-0,5	18,2	0,2	0,3	29,5	45,6
Diplômés du supérieur installés seuls	-8,4	0,1	0,5	0,7	62,3	79,8
Diplômés du secondaire installés en couple	-29,4	14,1	0,1	0,1	8,7	19,5
Diplômés du secondaire installés seuls	-1,2	20,6	0,2	0,3	23,8	36,9
Non diplômés installés en couple	-5,2	126,2	0,0	0,2	4,5	28,1
Non diplômés installés seuls	-23,3	29,0	0,1	0,3	12,7	32,9
et quartier d'origine						
Habitaient en ZUS en 1998 et se sont installés en couple	-0,8	119,7	0,0	0,2	4,9	24,2
Habitaient en ZUS en 1998 et se sont installés seuls	4,8	40,8	0,2	0,4	19,0	48,8
N'habitaient pas en ZUS en 1998 et se sont installés en couple	-5,2	13,2	0,1	0,2	18,9	27,6
N'habitaient pas en ZUS en 1998 et se sont installés seuls	-6,7	2,1	0,4	0,4	42,9	52,0

Source : Céreq, enquête « Génération 1998 », troisième interrogation.

Champ : ensemble des jeunes n'ayant pas décohabité avant 1998 et résidant au moins une fois, en 1998, 2003 ou 2005 dans une zone urbaine contenant une ZUS.

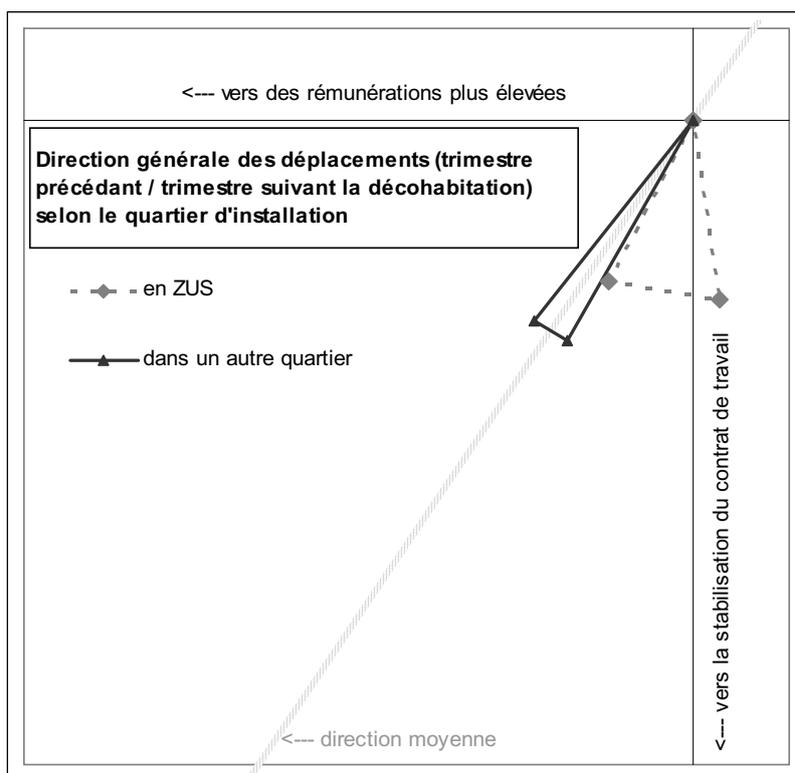
3.5. S'installer dans une ZUS permet, pour certains, de modifier les exigences nécessaires à la décohabitation

S'installer dans une ZUS peut être un moyen de contourner, de réduire, les contraintes pesant sur l'accès à l'autonomie résidentielle, compte tenu de l'état du marché du logement qui associe les zones socialement défavorisées à des zones où les loyers dans le locatif privé sont significativement moins chers qu'ailleurs et où l'accès aux logements sociaux peut être plus simple compte tenu de la concentration de l'offre de logements sociaux dans ces zones socialement défavorisées (Coupié et Gasquet 2009).

Les jeunes ayant « choisi » de s'installer en ZUS décohabitent avec des conditions d'insertion professionnelle beaucoup plus difficiles que ceux ayant choisi de résider hors d'une ZUS. Mais ce constat n'est pas spécifique à la période de la décohabitation : avant comme après les jeunes installés en ZUS connaissent de moins bonnes rémunérations et une stabilisation plus difficile (voir Graphique n°15).

Si l'accès à un logement autonome nécessite dans tous les cas une certaine amélioration de sa situation professionnelle, l'évolution observée entre le trimestre précédant et le trimestre suivant le départ n'est pas significativement différent entre les jeunes installés en ZUS et les autres. Notre hypothèse attribuant aux zones sensibles un rôle de modérateur des contraintes professionnelles pesant sur les jeunes pour accéder à leur autonomie résidentielle n'est donc pas vérifiée ici (voir Tableau n°7).

Graphique 14
DIRECTION DES DÉPLACEMENTS AU MOMENT DE LA DÉCOHABITATION SELON LE QUARTIER D'INSTALLATION



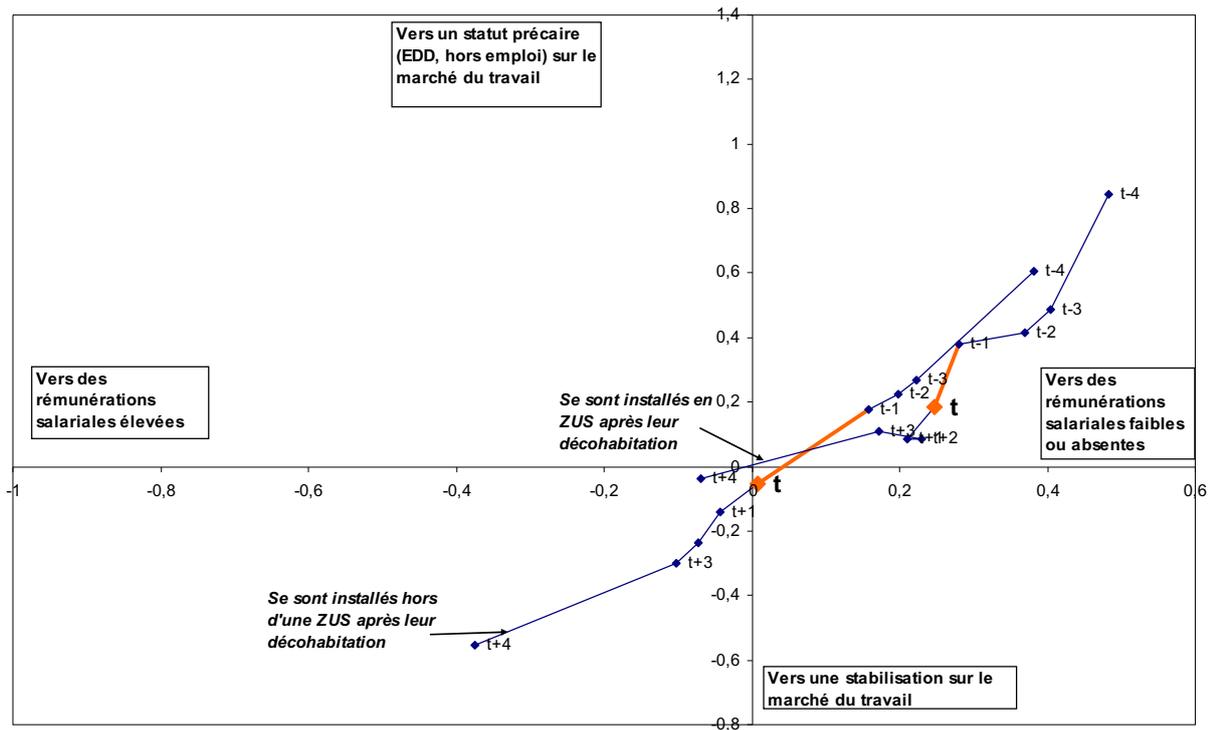
Source : Céreq, enquête « Génération 1998 », troisième interrogation.

Champ : ensemble des jeunes n'ayant pas décohabité avant 1998 et résidant au moins une fois, en 1998, 2003 ou 2005 dans une zone urbaine contenant une ZUS.

En revanche, il existe des différences quant au sens, à la direction, des évolutions survenues au cours de cette période : pour les jeunes s'installant en ZUS l'amélioration se fait nettement en termes de stabilisation mais beaucoup moins que pour les autres jeunes en termes financiers. Ainsi, si choisir un domicile dans une ZUS ne permet pas de réduire la « distance » à parcourir il semblerait en revanche que cela permette de relâcher la contrainte financière (Graphique n°14).

Graphique 15

LES TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES DES JEUNES SELON LEUR QUARTIER DE RÉSIDENCE APRÈS LA DÉCOHABITATION. AXES 1 ET 2 DE L'ESPACE FACTORIEL



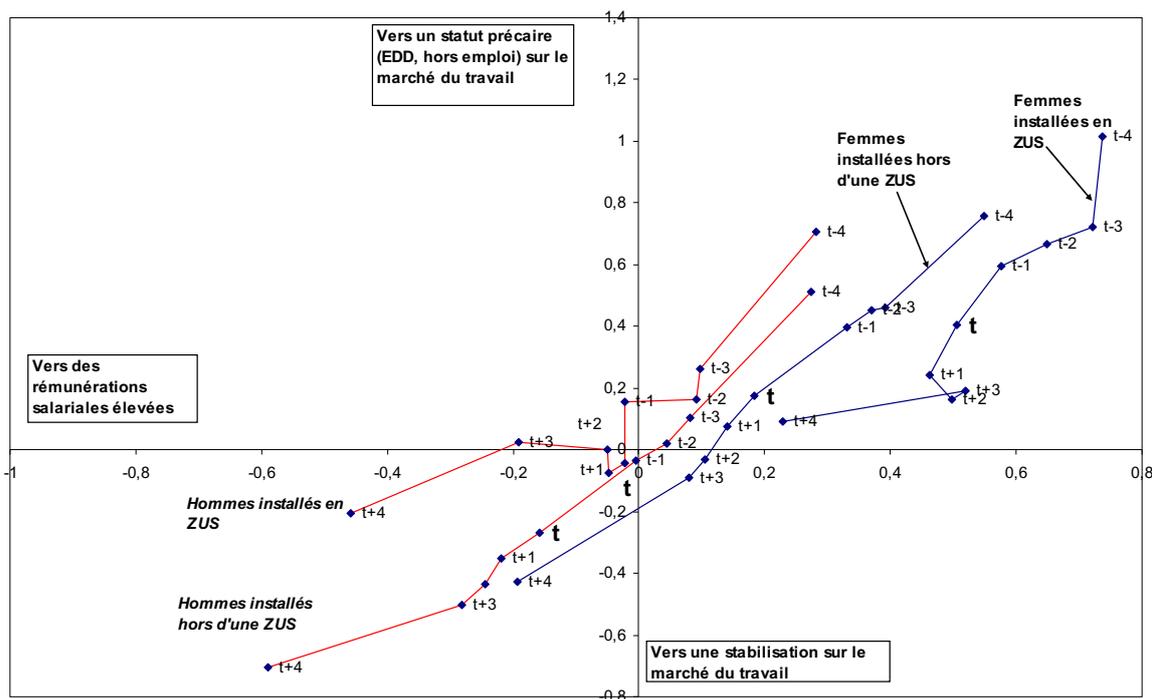
Source : Céreq, enquête « Génération 1998 », troisième interrogation.

Champ : ensemble des jeunes n'ayant pas décohabité avant 1998 et résidant au moins une fois, en 1998, 2003 ou 2005 dans une zone urbaine contenant une ZUS.

Un tel effet ne se retrouve cependant pas pour tout le monde : on ne l'observe que pour les hommes, les diplômés de l'enseignement supérieur, et les jeunes qui résidaient en ZUS à la fin de leurs études en 1998. Dans tous les autres cas on ne discerne aucune différence significative, en termes de distance comme de direction, entre ceux s'étant installés dans une ZUS et les autres (voir Graphiques n°16 et n°17 et Tableau n°7).

Graphique 16

LES TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES DES JEUNES SELON LEUR SEXE ET LEUR QUARTIER DE RÉSIDENCE APRÈS LA DÉCOHABITATION. AXES 1 ET 2 DE L'ESPACE FACTORIEL

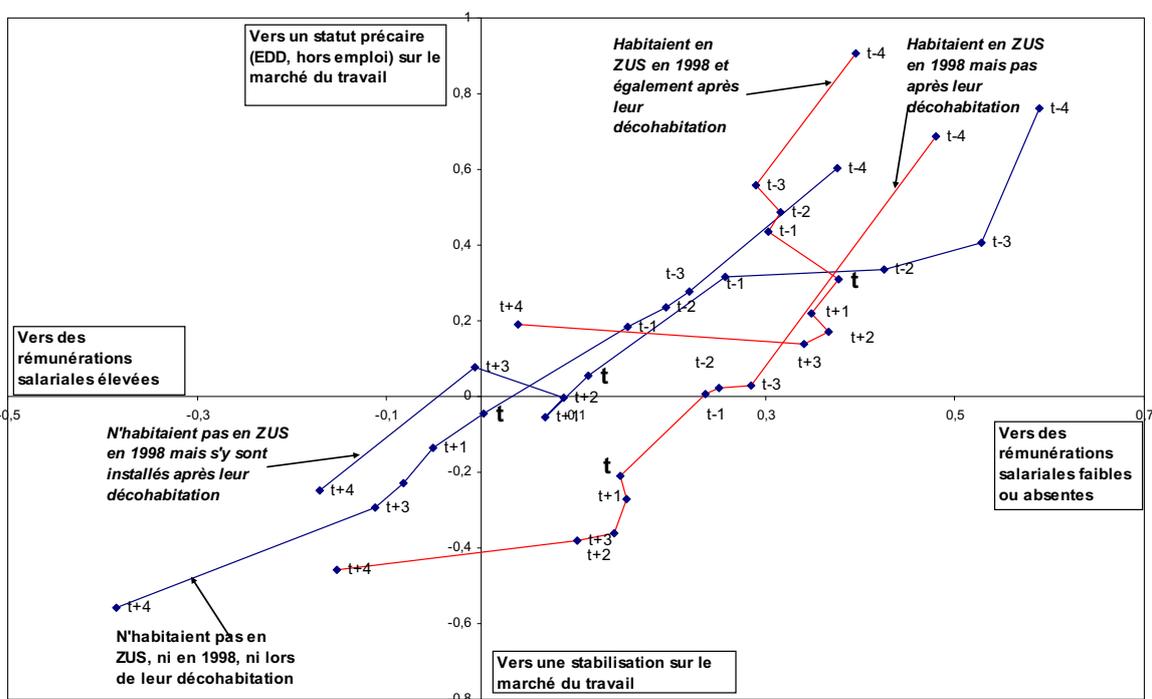


Source : Céreq, enquête « Génération 1998 », troisième interrogation.

Champ : ensemble des jeunes n'ayant pas décohobité avant 1998 et résidant au moins une fois, en 1998, 2003 ou 2005 dans une zone urbaine contenant une ZUS.

Graphique 17

LES TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES DES JEUNES SELON LEUR QUARTIER DE RÉSIDENCE EN 1998 ET LEUR QUARTIER DE RÉSIDENCE APRÈS LA DÉCOHABITATION. AXES 1 ET 2 DE L'ESPACE FACTORIEL



Source : Céreq, enquête « Génération 1998 », troisième interrogation.

Champ : ensemble des jeunes n'ayant pas décohobité avant 1998 et résidant au moins une fois, en 1998, 2003 ou 2005 dans une zone urbaine contenant une ZUS.

Tableau 7

DIRECTION ET LONGUEUR DES DÉPLACEMENTS CONNUS PAR LES JEUNES ENTRE LE TRIMESTRE PRÉCÉDANT ET LE TRIMESTRE SUIVANT LA DÉCOHABITATION, SELON LEUR QUARTIER D'INSTALLATION, ZUS OU NON

	Direction des déplacements entre le trimestre précédant et le trimestre suivant la décohabitation (en degrés)		Distance des déplacements entre le trimestre précédant et le trimestre suivant la décohabitation		Distance des déplacements entre le trimestre précédant et le trimestre suivant la décohabitation, rapportée à la distance totale (%)	
	Intervalles de confiance		Intervalles de confiance		Intervalles de confiance	
	5 %	95 %	5 %	95 %	5 %	95 %
Ensemble	-3,0	5,3	0,2	0,3	32,3	38,3
Quartier d'installation lors de la décohabitation...						
ZUS	6,0	40,8	0,1	0,3	18,0	39,8
Hors ZUS	-4,4	4,0	0,2	0,3	33,0	39,2
et sexe						
Hommes installés en ZUS	7,8	67,2	0,1	0,3	12,2	38,8
Hommes installés hors ZUS	-5,9	5,5	0,2	0,3	28,1	35,3
Femmes installées en ZUS	-11,3	28,0	0,1	0,3	17,0	49,5
Femmes installées hors ZUS	-6,3	5,3	0,2	0,3	34,0	44,2
et diplôme						
Diplômés du supérieur installés en ZUS	7,5	35,6	0,3	0,7	31,0	79,7
Diplômés du supérieur installés hors ZUS	-6,2	2,1	0,4	0,5	51,8	64,1
Diplômés du secondaire installés en ZUS	-75,7	111,8	0,0	0,2	5,1	35,4
Diplômés du secondaire installés hors ZUS	-6,5	14,5	0,1	0,2	17,8	26,8
Non diplômés installés en ZUS	-86,5	99,2	0,0	0,3	4,9	39,8
Non diplômés installés hors ZUS	-9,9	44,8	0,1	0,2	8,5	26,6
et quartier d'origine						
Habitaient en ZUS en 1998 et se sont installés en ZUS	34,6	108,5	0,1	0,2	13,3	42,0
Habitaient en ZUS en 1998 et se sont installés hors ZUS	-11,2	28,9	0,1	0,3	13,9	37,2
N'habitaient pas en ZUS en 1998 et se sont installés en ZUS	-15,7	18,5	0,2	0,4	22,6	49,8
N'habitaient pas en ZUS en 1998 et se sont installés hors ZUS	-4,9	3,7	0,3	0,3	33,6	40,2

Source : Céreq, enquête « Génération 1998 », troisième interrogation.

Champ : ensemble des jeunes n'ayant pas décohabité avant 1998 et résidant au moins une fois, en 1998, 2003 ou 2005 dans une zone urbaine contenant une ZUS.

En conclusion

De façon générale, la décohabitation accompagne 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 sur le marché du travail que de la montée d'une aisance financière associée aux revenus du travail. De plus, cet événement peut être associé à un gap significativement important dans les situations de travail. Plus précisément, on retiendra de cette première analyse les points suivants :

- La mise en couple au moment de la décohabitation est effectivement associée à des évolutions professionnelles de moindre ampleur entre le trimestre précédant et le trimestre suivant la décohabitation.
- Mais cet effet couple n'est pas significatif pour toutes les catégories ; il ressort pour les hommes comme pour les femmes, les diplômés du supérieur et les diplômés du secondaire, les jeunes dont les parents ne résidaient pas en ZUS en 1998, au moment où ils achevaient leur formation initiale. En revanche, il ne se retrouve pas pour les non diplômés et parmi les jeunes originaires de ZUS.
- L'installation dans une ZUS ne réduit pas l'ampleur des évolutions professionnelles mais modifie la direction de ces évolutions ; en l'occurrence, c'est la contrainte financière qui apparaît nettement assouplie.
- Mais cet effet ZUS n'est pas significatif pour toutes les catégories ; il ressort pour les hommes, les diplômés du supérieur et les jeunes originaires de ZUS. En revanche, il ne se retrouve pas pour les femmes, les non diplômés, les diplômés du secondaire et les jeunes dont les parents ne résidaient pas en ZUS en 1998, au moment où ils achevaient leur formation initiale.
- Les femmes décohabitent dans des conditions d'insertion plus défavorables que les hommes ; pour elles, la connexion entre leur situation professionnelle et le mode d'habitat apparaît moins forte ; elles bénéficient d'un lien assoupli grâce à la mobilisation de ressources alternatives comme la mise en couple qui est effectivement plus fréquente pour elles et qui a effectivement, pour elles, un effet. En revanche l'installation dans une ZUS n'est pas plus fréquente chez les femmes que chez les hommes et n'a aucun effet chez les femmes.
- Les non diplômés et les diplômés du secondaire décohabitent dans des conditions plus défavorables que les diplômés du supérieur ; *a priori* on peut penser que le lien est assoupli par le mode et le lieu d'installation puisqu'ils s'installent plus souvent en couple et plus souvent en ZUS que les diplômés du supérieur. Cependant, la mise en couple n'a d'effet significatif que sur les diplômés du secondaire, mais pas sur les non diplômés, et l'installation en ZUS n'a d'effet significatif pour aucune des deux populations. Peut-être touche-t-on là aux limites de l'échantillon.

Bibliographie

Battagliola F., Brown E. et Jaspard M. (1997) : « Être parent jeune : quels liens avec les itinéraires professionnels ? », *Économie et Statistique*, n°304-305, p.191-207.

Caussat L. (1995), « Les chemins vers l'indépendance financière », *Économie et Statistique*, n°283-284, p.127-136.

Céreq (2007) : *Quand la carrière commence...Les sept premières années de vie active de la Génération 98*, Marseille, Céreq.

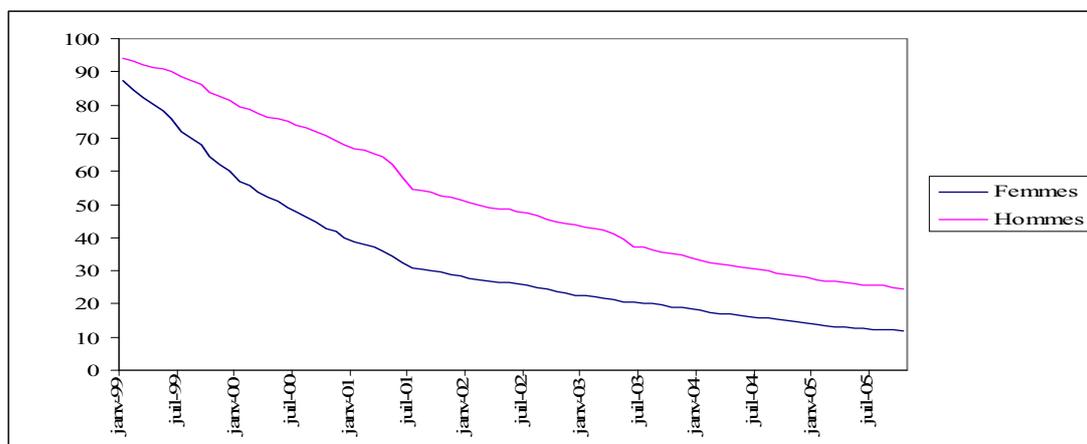
Couppié T. et Gasquet C. (2007a) : « Autonomie résidentielle, domiciliation dans un quartier sensible et insertion professionnelle : premiers éléments à partir des jeunes sortis de formation initiale en 1998 », 3^{èmes} Rencontres Jeunes et Sociétés, Marseille, octobre.

Couppié T. et Gasquet C. (2007b) : « L'insertion professionnelle des jeunes originaires de ZUS », in Observatoire national des Zones urbaines sensibles, *Rapport 2006*, Éditions de la DIV, p. 210-232.

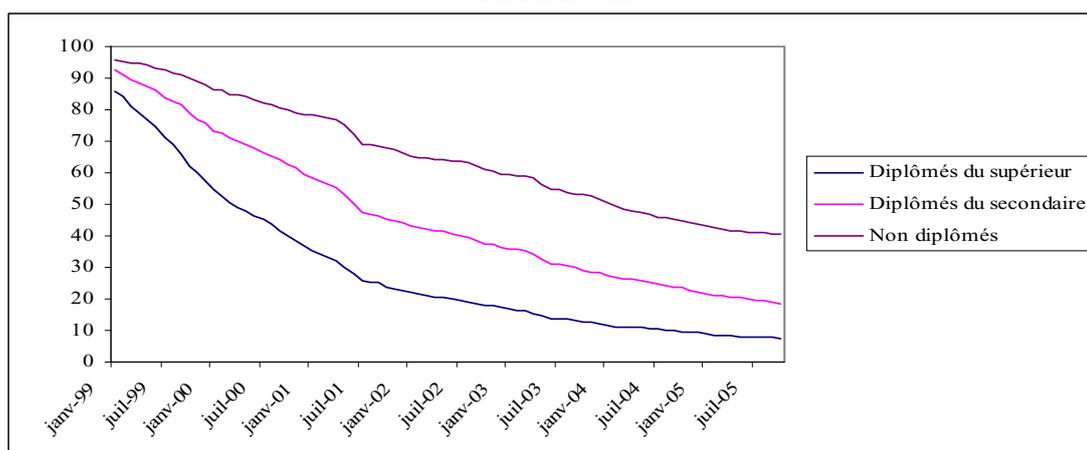
- Couppié T. et Gasquet C. (2008), « Sur les relations entre autonomie résidentielle, domiciliation dans un quartier sensible et transition de l'école à l'emploi », Colloque interdisciplinaire *La nouvelle question spatiale : ségrégation urbaine et accès à l'emploi*, Paris, 15 et 16 septembre 2008.
- Couppié T. et Gasquet C. (2009), « Quartiers défavorisés : relégation pour certains jeunes, insertion sociale et professionnelle pour d'autres », Céreq, *Bref*, n° 261, février.
- 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.
- Dufour S. et Werquin P. (2000), « Trajectoires professionnelles et familiales : une insertion professionnelle difficile retarde-t-elle l'autonomie des jeunes ? », *3èmes journées d'étude Céreq-Céretim-Lasmas IdL, L'analyse longitudinale du marché du travail*, Rennes, 23 et 24 mai 1996.
- Efron B., Jolivet E. et Hordan R. (1995), *Le Bootstrap et ses applications*, CISIA., Saint Mandé.
- Fénélon J.-P., Grelet Y., Houzel Y. et Lebeaux M.-O. (1999), « A la recherche du temps dans les parcours professionnels... », in Degenne, Lecoutre, Lièvre et Werquin (eds), *Insertion, transition professionnelle et identification de processus*, Céreq, Collection Documents n°142.
- 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.
- Grelet Y. (1994), « Les trajectoires professionnelles dans les enquêtes du Céreq : esquisses de traitement par l'analyse des données », in M. Ourteau et P. Werquin (eds), *L'analyse longitudinale du marché du travail*, Céreq, collection documents n° 99.
- Lebart L., Morineau A. et Piron M. (1997), *Statistique exploratoire multidimensionnelle*, Paris, Dunod.
- Mora V. et Sulzer E. (2008), « Insertion professionnelle et autonomie résidentielle des jeunes », in *Les travaux de l'Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale*, Paris, La Documentation française.
- Pan Ké Shon J.-L. (2006), « Impact de la précarité de l'emploi dans les quartiers sensibles sur la mobilité résidentielle », Colloque AIDELF, Aveiro Portugal.
- Robette N. (2007), « Les formes d'accès à l'âge adulte : analyse d'une typologie de trajectoires », *3èmes rencontres Jeunes & Sociétés*, 24-26 octobre 2007, Marseille.
- Villeneuve-Gokalp C. (1997), « Le départ de chez les parents : définitions d'un processus complexe », *Économie et Statistique*, n°304-305, p. 149-162.
- Villeneuve-Gokalp C. (2000), « Les jeunes partent toujours au même âge de chez leurs parents », *Économie et Statistique*, n°337-338, p. 61-80.

Annexe 1 – Le processus de décohabitation

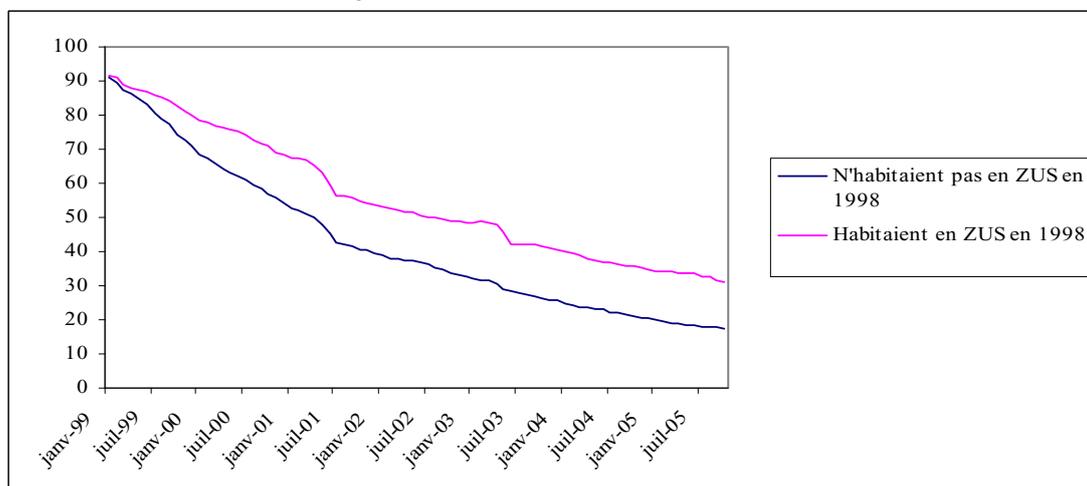
ÉVOLUTION DE LA PROPORTION DE JEUNES HABITANTS CHEZ LEURS PARENTS. SELON LEUR SEXE



ÉVOLUTION DE LA PROPORTION DE JEUNES HABITANTS CHEZ LEURS PARENTS. SELON LEUR NIVEAU DE DIPLÔME



ÉVOLUTION DE LA PROPORTION DE JEUNES HABITANTS CHEZ LEURS PARENTS. SELON LEUR QUARTIER DE RÉSIDENCE EN 1998



Annexe 2 –Caractéristiques des différentes sous-populations

	Quartier d'installation après le départ du domicile parental (%)			Mode d'installation après le départ du domicile parental (%)		
	Hors Zus	Zus	Ensemble	Couple	Seul	Ensemble
Sexe						
Femmes	91	9	100	57	43	100
Hommes	92	8	100	46	55	100
Diplôme						
Diplômés du supérieur	95	5	100	46	55	100
Diplômés du secondaire	91	9	100	55	45	100
Non diplômés	84	16	100	54	46	100
Quartier de résidence en 1998						
Hors zus	95	5	100	51	50	100
zUS	50	50	100	58	42	100
Mode d'installation après le départ du domicile parental						
Couple	92	8	100			
Seul	91	9	100			
Quartier d'installation après le départ du domicile parental						
Hors ZUS				51	49	100
ZUS				48	53	100

Source : Céreq. Génération 1998. Troisième interrogation

Champ : ensemble des jeunes n'ayant pas décohabité avant 1998 et résidant au moins une fois, en 1998, 2003 ou 2005 dans une zone urbaine contenant une ZUS.

L'évolution du sentiment d'inquiétude des jeunes au cours du processus d'insertion professionnelle

Catherine Béduwé*

L'instabilité professionnelle développe un sentiment de mal-être et fragilise les liens sociaux (Bigot 2007). Ce sentiment d'inquiétude ou d'insécurité s'étend jusqu'à la vie privée des individus en renforçant leurs craintes vis-à-vis de la santé, des risques d'accidents, des conflits dans le monde... Sur le plan professionnel, l'inquiétude générée par la précarité, les mauvaises conditions d'emploi, la crainte du chômage lié à la perte involontaire de son emploi, peut avoir des conséquences préjudiciables sur l'attitude des salariés vis-à-vis de leur travail, sur leur motivation, la confiance qu'ils développent vis-à-vis de leur organisation et, à plus long terme, sur leur santé et leurs performances (Sverke *et alii* 2002). Si des conditions d'emploi trop instables génèrent un sentiment d'inquiétude capable de détériorer les attitudes et les comportements vis-à-vis du travail et de l'entreprise, il devient aussi important d'étudier la perception du risque que le risque lui-même, et notamment le lien entre les deux. Et puisque l'opinion des individus est de nature à orienter les décisions politiques, il faut tenter de « *comprendre ce qui gouverne la formation de ce sentiment* » (Postel-Vinay et Saint-Martin 2004).

Peu d'études existent pourtant sur le sujet, notamment chez les économistes pour qui le recueil, le traitement et l'interprétation de cette information éminemment subjective ne vont pas de soi. Un premier pas consiste à analyser le degré de cohérence entre le sentiment d'insécurité ou d'inquiétude exprimé par les individus et la réalité de leur situation professionnelle et/ou de leur environnement économique.

Il semble que ce soit en France que le pessimisme vis-à-vis de l'avenir personnel et professionnel soit le plus fort, et notamment pour les jeunes (Galland 2008, p. 44). L'auteur écrit toutefois que « *ce pessimisme français intrigue car il semble aller au-delà de ce qui pourrait être induit par la situation objective des jeunes* » (p. 50). Le sentiment d'insécurité ne serait-il que très imparfaitement lié aux conditions objectives des situations d'emploi ? Avec de toutes autres données, mais toujours en comparaison internationale, F. Postel-Vinay et A. Saint-Martin (2004) montrent que « *les salariés les mieux protégés [par la rigueur de la législation sur la protection de l'emploi] sont aussi ceux qui ont le plus fort sentiment d'insécurité de l'emploi* » (p. 43). En revanche, le rapport du CREDOC (2005) sur la sécurité de l'emploi en France mettait en évidence que « *le sentiment d'insécurité en emploi semble suivre de très près l'évolution de l'insécurité objective* » (p. 130) en soulignant le parallèle avec la conjoncture économique. Au niveau individuel, le rapport rappelait que « *la perception que le salarié a de la sécurité de son emploi dépend avant tout du type de contrat* » (p. 131) tout en constatant que « *la perception ne semble pas intégrer correctement les effets protecteurs objectifs de l'âge et de l'ancienneté* » (p. 134). Ainsi les résultats empiriques portant sur la confrontation entre les critères objectifs de sécurité de l'emploi et la perception qu'en ont les individus sont parfois contradictoires voire même paradoxaux. Pour J. Gautié (2009), l'argumentaire en faveur de la flexsécurité repose en grande partie sur ces paradoxes liés à la perception subjective qu'ont les individus de l'insécurité : les travailleurs interrogés sur leur sentiment de sécurité vis-à-vis de leur emploi répondent en fonction de la perception qu'ils ont du risque de le perdre (sécurité d'emploi) mais également en fonction des conséquences que cela engendrerait en termes de chômage de longue durée (sécurité d'employabilité) et/ou de perte de revenus (sécurité de revenus). D'où l'idée que « *ce qui compte, ce n'est pas tant d'assurer la sécurité de l'emploi – mais de sécuriser les transitions sur le marché du travail* » (p. 40).

L'interprétation des résultats est donc toujours délicate. Le caractère multidimensionnel des variables d'opinion ne relève pas d'un cadre d'analyse bien établi, ou du moins d'un seul cadre d'analyse. La richesse des questions soulevées, les résultats obtenus et le renouvellement des problématiques auxquels ces analyses invitent témoignent toutefois de l'intérêt pour les économistes de se pencher sur les variables d'opinion. Les travaux d'A. Clarke sur l'existence de normes sociales autour du chômage afin de mieux

* Laboratoire interdisciplinaire de recherche sur les ressources humaines et l'emploi (LIRHE), Université de Toulouse I, catherine.beduwe@univ-tlse1.fr.

comprendre le comportement des chômeurs sur le marché du travail (Clarke 2006) en sont une brillante démonstration.

L'objet de ce papier est d'étudier le sentiment d'inquiétude professionnelle des jeunes en début de vie active et la manière dont ce sentiment évolue au fur et à mesure qu'ils se stabilisent dans l'emploi. Les données utilisées sont celles du panel « Génération 98 à 7 ans » du Céreq. Le sentiment d'inquiétude est approché par la réponse à la question : « Voyez-vous votre avenir professionnel plutôt avec inquiétude ou plutôt avec optimisme ? » La réponse binaire n'est pas la manière la plus satisfaisante de recueillir les données perceptuelles (Manski et Straub 1999). En revanche, la forme longitudinale des données et la répétition de la question à trois moments différents de la carrière de ces jeunes, permettent – autant que faire se peut – de tenir compte de l'hétérogénéité des réponses individuelles. Deux individus dont la situation objective s'avère identique peuvent avoir des ressentis très différents. L'un se dira inquiet, l'autre non et les raisons de ces divergences d'interprétation relèvent aussi bien d'un manque d'informations sur leur situation (variables inobservées) que de différences de personnalité (variables inobservables).

Le sentiment d'inquiétude des jeunes vis-à-vis de leur avenir professionnel et son évolution sont analysés en fonction des caractéristiques – objectives – des jeunes et de leur parcours. On fait l'hypothèse que le sentiment d'inquiétude qu'ils émettent à l'égard de leur avenir professionnel dépend de leur situation professionnelle immédiate, mais également de leur parcours précédant cette situation (expérience, ancienneté) et enfin au diplôme qu'ils ont obtenu. Si des résultats existent déjà sur le premier point (CERC 2005), on sait peu de choses, semble-t-il, sur l'évolution, au niveau individuel, du lien entre sentiment d'inquiétude et trajectoire professionnelle. Les jeunes étant tout particulièrement touchés par le chômage et la précarité en début de vie active, on peut en effet penser que leur inquiétude va diminuer au fur et à mesure qu'ils enrichissent leurs compétences avec de l'expérience et qu'ils se stabilisent, c'est-à-dire augmentent leur ancienneté, au sein de leur entreprise. Enfin le diplôme est déterminant dans l'accès à l'emploi des débutants et, parce qu'il constitue un investissement capital pour leur avenir professionnel, on peut penser qu'il influence, au moins au début du processus, le sentiment d'inquiétude à son égard.

Ce travail s'inscrit dans le prolongement de celui engagé avec Assaad El Akrimi (Béduwé et El Akrimi 2008) dans le cadre d'une réflexion sur le rôle de l'ancienneté dans les modèles de flexsécurité (Conter, Lemistre, Reynes 2008).

1. Données et statistiques descriptives sur le sentiment d'inquiétude des jeunes pour leur avenir professionnel

Les jeunes débutants sont des salariés en devenir : fraîchement diplômés mais démunis d'expérience professionnelle, ils accèdent, en général, assez rapidement à un premier emploi puis, progressivement, à une situation professionnelle stabilisée. Cette période de transition, plus ou moins longue et plus ou moins difficile selon les jeunes, est, comparativement aux adultes, souvent marquée par la précarité des contrats de travail, par des retours fréquents vers le chômage et par des salaires de niveau inférieur à ceux qu'ils espéraient obtenir. L'insertion professionnelle d'une cohorte de débutants se caractérise cependant par une amélioration progressive des situations individuelles mais selon des trajectoires très marquées par la nature et l'enchaînement des contrats de travail proposés et saisis par les jeunes. L'impact de la conjoncture économique et celui des politiques d'emploi en vigueur au moment où la cohorte se présente sur le marché du travail jouent donc un rôle déterminant sur ces trajectoires et la qualité du processus d'insertion (Fondeur et Minni 2004). Les caractéristiques spécifiques d'une population de débutants – hétérogénéité des individus et de leur capital humain, diversité de leurs trajectoires, sensibilité à la conjoncture, importance des situations de précarité et de déclassement mais en revanche amélioration rapide des situations professionnelles – en font une population particulièrement intéressante pour étudier la cohérence entre sentiment d'inquiétude professionnelle et objectivité des situations.

Les données utilisées sont donc celles de l'enquête « Génération 98 » à 7 ans du Céreq (cf. encart). Il s'agit d'une cohorte représentative de l'ensemble des jeunes sortis en 1998 de formation initiale, à tous les niveaux du système éducatif, stratifiée par diplôme de sortie et spécialité. Un jeune est dit inquiet s'il répond « avec inquiétude » à la question « Voyez-vous votre avenir professionnel plutôt avec inquiétude

ou plutôt avec optimisme ? ». Les trois vagues d'enquête ont eu lieu en 2001, 2003 et 2005, dans une conjoncture économique devenue dépressive au tout début des années 2000 après quatre années de nette amélioration.

Globalement, 16 % de la cohorte se dit inquiète en 98, au bout de trois ans de vie professionnelle, et 21 % au bout de 7 ans (cf. table 1). Difficile de juger la valeur absolue de ces taux faute de données comparables¹ mais on aurait pu s'attendre à des valeurs plus élevées dans la mesure où, par exemple, plus d'un jeune sur cinq éprouve encore de réelles difficultés à s'insérer au bout de 7 ans (Céreq 2005). L'accroissement de ce taux est en revanche plus surprenant puisque la situation d'emploi de la cohorte s'est, en moyenne, largement améliorée en 7 ans : son taux de chômage de 10 % en 2005 est quasiment le taux de chômage général et deux fois plus faible que celui des jeunes (Insee). Cet accroissement peut en partie être attribué à la détérioration de la conjoncture économique. En effet, ce retournement de conjoncture a accru fortement les risques de chômage des salariés les plus jeunes et les plus fragiles, ce qui est le cas de nombreux individus de la cohorte.

Le sentiment d'inquiétude des jeunes débutants dépend largement du diplôme de fin d'étude obtenu. En général, il est d'autant plus faible que le niveau de diplôme est élevé (cf. exemples du tableau 1). Il y a, par exemple, deux fois plus d'inquiets parmi les jeunes sans qualification (30 %) que parmi les diplômés d'écoles d'ingénieurs (12 %) en 2001. L'assurance donnée par le diplôme est toutefois relative puisque d'une part l'inquiétude existe chez les plus diplômés et que, d'autre part son pouvoir semble faiblir au fil du temps pour pratiquement tous les niveaux de diplôme. Ainsi les sortants diplômés d'IUFM qui, pratiquement, décrochent un emploi en même temps qu'ils réussissent leur concours, perdent très vite leur optimisme : ils sont même parmi les plus inquiets de la cohorte au bout de 5 ans ! Cette inquiétude est sans doute liée aux contraintes de mobilité et/ou aux conditions de travail souvent difficiles qui sont réservées aux enseignants débutants.

Les jeunes en emploi sont nettement moins inquiets pour leur avenir professionnel que ceux qui sont au chômage (table 1). Parmi ceux qui sont en emploi, la précarité du contrat de travail joue un grand rôle sur le sentiment d'inquiétude. On trouve, par ordre croissant de taux d'inquiets : les jeunes en CDI, les jeunes en CDD, les intérimaires et, finalement, les chômeurs. Les contrats à durée déterminée de ces jeunes ne sont pas toujours suivis de contrats stables et la perspective d'une nouvelle recherche d'emploi, avec les aléas qu'elle comporte, génère de l'inquiétude. Ces résultats sont conformes à ceux obtenus par le CREDOC (Alibert *et alii* 2005), même si, chez ces jeunes et contrairement à l'échantillon national du CREDOC, le niveau d'inquiétude des « précaires » n'apparaît pas plus proche de celui des jeunes en CDI que des chômeurs.

¹ Un sondage IPSOS pour Jeunesses en Région, réalisé entre novembre 2008 et mars 2009, soit en pleine crise économique, auprès d'un échantillon de 4 800 jeunes de 15 à 30 ans, indique que 39 % des jeunes se disent plutôt pas confiant (30 %) ou pas du tout confiant (9 %) dans leur avenir professionnel, contre 60 % de très confiant (9 %) ou plutôt confiant (51 %). L'étude du CREDOC à partir de l'enquête « Conditions de vie et aspirations des Français » (Alibert *et alii* 2006) montre un taux d'inquiétude entre 30 et 40 % pour la période 1998-2005 mais il s'agit d'un taux composite basé sur des risques personnels (santé, accident, agression) et sociétal (accident de centrale nucléaire).

SENTIMENT D'INSÉCURITÉ CHEZ LES DÉBUTANTS : L'ENQUÊTE « GÉNÉRATION 98 » DU CÉREQ

Il s'agit d'une enquête longitudinale et rétrospective menée auprès d'un échantillon de jeunes sortis de l'enseignement secondaire ou supérieur en 1998 et enquêtés à trois reprises, en 2001 au bout de trois ans, en 2003 au bout de 5 ans et en 2005 au bout de 7 ans de vie professionnelle. L'interrogation, individuelle, porte sur le parcours scolaire, les origines géographiques et sociales des jeunes et, de manière approfondie, sur l'ensemble de leur parcours professionnel depuis leur entrée sur le marché du travail en 1998. L'échantillon interrogé est composé de 16040 questionnaires représentatifs des 741639 jeunes sortis en 1998 de formation initiale. Tous les niveaux de diplôme sont représentés, depuis les sorties sans qualification à 16 ans jusqu'aux diplômés de l'université et des grandes écoles (CEREQ, 2005).

La question sur la manière dont ils voient leur avenir professionnel (avec inquiétude ou optimisme) a été posée à chaque interrogation. Il est donc possible de voir comment la réponse du jeune évolue et de la mettre en relation avec l'évolution de son parcours professionnel.

<i>Quelques statistiques descriptives</i>	<i>2001</i> (+3 ans)	<i>2003</i> (+5 ans)	<i>2005</i> (+7 ans)
Nombre de jeunes enquêtés	16 040	16 040	16 040
Age moyen de la cohorte	24 ans	26 ans	28 ans
% de jeunes inquiets pour leur avenir professionnel	15,6 %	20,1 %	20,8 %
% de jeunes diplômés d'école d'ingénieur qui se disent inquiets	3 %	11 %	14 %
% de sortants diplômés d'IUFM qui se disent inquiets	5 %	27 %	18 %
% de Bacheliers qui se disent inquiets	15 %	18 %	19 %
% de jeunes sans diplômes qui se disent inquiets	30 %	29 %	29 %
Taux de chômage de la cohorte	10,7 %	10,2 %	9,9 %
% de jeunes en emploi et qui se disent inquiets	13 %	17,5 %	18 %
% de jeunes au chômage et qui se disent inquiets	35 %	41 %	42,5 %
% de jeunes en CDI qui se disent inquiets	9 %	14 %	16 %
% de jeunes en CDD qui se disent inquiets	19 %	22 %	24 %
% de jeunes en intérim qui se disent inquiets	23 %	32 %	36 %
Expérience cumulée (moyenne)	26 mois	46 mois	72 mois
Ancienneté dans l'entreprise à la date d'enquête (moyenne)	16 mois	29 mois	43 mois
Taux de chômage des actifs de <25 ans au moins d'avril (Insee)	15,7 %	18,8 %	20,1 %

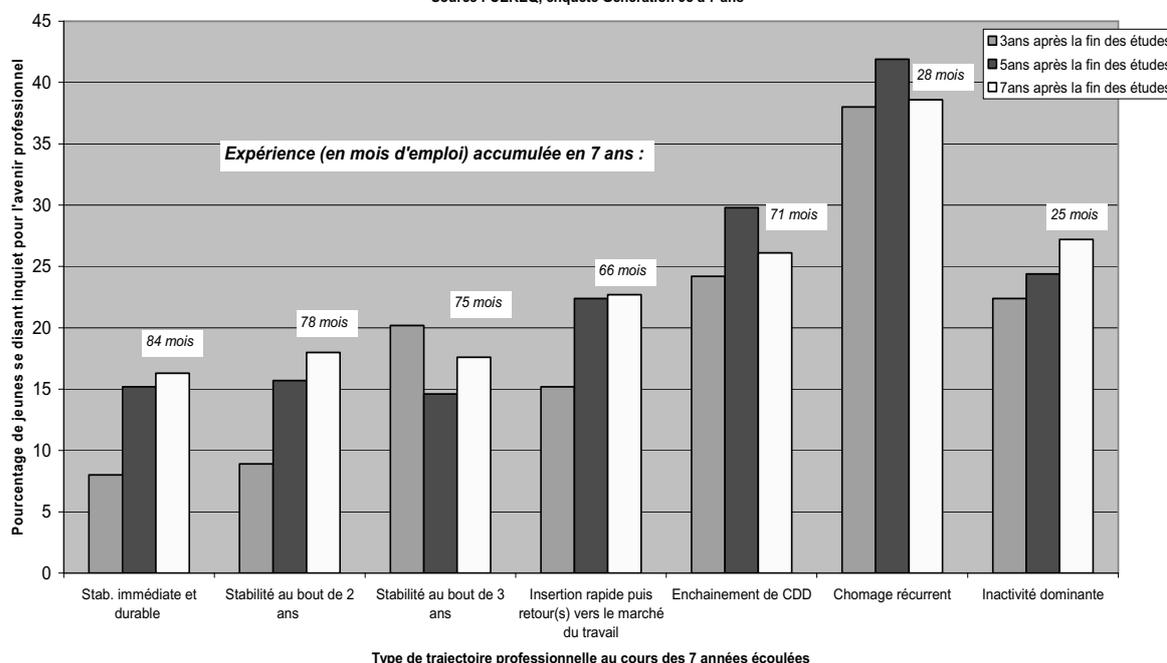
Source : enquête Génération 98 du Céreq, interrogation à 7 ans.

Le sentiment d'inquiétude des jeunes est également dépendant de la qualité de leur parcours professionnel dans la période précédant l'enquête. Le graphe suivant indique le pourcentage de jeunes qui se sont dit inquiets, aux trois dates, en fonction de leur trajectoire évaluée au terme des 7 années. Ces trajectoires sont regroupées en trajectoires type (Céreq 2005) classées par ordre de « performance » sur le marché du travail, allant de la trajectoire d'accès immédiat et durable à l'emploi stable (à gauche sur le graphique ci-dessous) à celle des jeunes n'ayant pratiquement connu que l'inactivité (à droite sur le graphique). Lorsque leur trajectoire a été très bonne ou bonne (3 premiers types de trajectoire), les jeunes se sont, tout au long de ces 7 ans, dits peu inquiets pour leur avenir. Ils sont cependant plus inquiets lorsque la stabilité a tardé que lorsqu'elle a été immédiate. A l'inverse, quand la trajectoire s'est avérée difficile, soit que le jeune n'ait toujours pas accédé à un emploi durable (trajectoires de type 4 et 5), soit qu'il n'ait connu que de longues périodes de chômage récurrent (trajectoires de type 6), le sentiment d'inquiétude a été et reste plus fort.

Graphe 2 - Pourcentage de jeunes s'étant déclarés inquiets pour leur avenir professionnel (à 3, 5 et 7 ans)

en fonction de leur trajectoire professionnelle finale, au bout de 7 ans

Source : CEREQ, enquête Génération 98 à 7 ans



Ce graphe montre un autre résultat. Outre l'aspect plus ou moins chaotique du parcours, la nature de la trajectoire traduit la durée totale de l'expérience de travail accumulée. Le nombre de mois travaillés en moyenne pour chaque type de trajectoire en 2005 a été rajouté sur le graphique. Plus l'accès à l'emploi s'est fait rapidement et durablement, plus l'expérience totale accumulée au bout de 7 ans est grande (84 mois en moyenne pour le 1^{er} type et 25 mois pour le dernier). On constate ainsi que l'inquiétude ressentie en 2005 est, pour tous les jeunes, d'autant plus faible que leur expérience d'emploi accumulée en 2005 est importante. Autrement dit l'acquisition d'expérience protège de l'inquiétude professionnelle. Une exception : les jeunes dont la trajectoire est faite d'enchaînements de CDD ont, au bout de 7 ans, une expérience moyenne supérieure à ceux qui ont perdu un premier emploi stable (71 contre 66 mois). Leur inquiétude est pourtant, en moyenne, plus grande. Cette importante exception montre que la « précarité » des situations d'emploi s'apprécie – au minimum – par le croisement du type de contrat et de la continuité de la relation d'emploi (Eckert et Mora 2008)

Par ailleurs, tous les jeunes sont plus inquiets en 2005 qu'en 2001, quelle que soit leur trajectoire : on retrouve, au sein de chaque type de trajectoire, pourtant très différents les uns des autres, le résultat observé sur l'ensemble de la cohorte et qu'on peut interpréter, au minimum, comme un effet de

conjoncture qui joue sur l'ensemble des jeunes. Plus finement, on voit que l'inquiétude déclarée en 2001 dépend très directement du niveau de précarité en début de trajectoire mais que son évolution est, ici aussi, assez paradoxale au vu de la trajectoire qu'ont finalement connue les jeunes : l'inquiétude a cru davantage chez les jeunes qui ont eu une excellente trajectoire que chez ceux qui ont connu une trajectoire précaire. Si on fait l'hypothèse que l'ancienneté au sein d'une même entreprise des premiers est beaucoup plus importante, il semble alors que l'expérience totale accumulée (nombre total de mois travaillés) et l'ancienneté dans un emploi donné (temps passé dans une même entreprise) ont des effets divergents sur le sentiment d'inquiétude.

Ces différents facteurs agissant sur le niveau d'inquiétude sont susceptibles d'interagir. Ceci conduit à mener des analyses multivariées.

2. Modélisations

Il faut prendre en compte simultanément l'ensemble des facteurs pouvant influencer sur le sentiment d'inquiétude des jeunes vis-à-vis de leur avenir professionnel, sur la totalité de la période. Les facteurs susceptibles d'influence sont, pour certains observables à l'aide des informations contenues dans l'enquête, et pour d'autres (personnalité, conjoncture...) inconnus ce qui nécessite d'utiliser des modèles permettant de contrôler l'hétérogénéité (inobservable) des réponses. Les données de panel sont ici précieuses. On a choisi d'utiliser des régressions logistiques où la variable à expliquer est la réponse de l'individu à la question sur son avenir professionnel et les variables explicatives sont de quatre sortes :

- les variables liées à la situation professionnelle du jeune au moment de l'enquête (emploi, chômage, inactivité, formation, études) en tenant compte, lorsqu'il est en emploi, de son ancienneté en mois dans l'entreprise².
- les variables liées au capital humain du jeune (diplôme et spécialité) augmentées des variables de carrière (expérience professionnelle (nombre de mois travaillés), nombre de séquences de chômage ou d'emploi) qui, parce qu'elles participent à la construction et/ou au signalement des compétences acquises par le jeune, constituent un investissement professionnel supposé protéger de l'inquiétude ;
- des variables de contrôle (genre, situation d'activité des parents, abandon des études pour raison financières, statut du conjoint s'il y en a un et présence d'enfants) qui, parce qu'elles sont plus ou moins directement liées au niveau de revenu du jeune, peuvent avoir une incidence sur sa manière de voir l'avenir ;
- une indicatrice de la date d'enquête de manière à tenir compte d'un possible effet de temporalité, identique pour tous les individus, notamment de conjoncture économique.

Deux types de modèle sont testés : modèles de panel d'abord pour contrôler les effets fixes individuels, modèles à équations simultanées ensuite pour voir comment évoluent l'influence des caractéristiques sociales d'une part et professionnelles d'autre part.

2.1. Modèle logistique standard avec effets fixes

Le sentiment d'inquiétude a un caractère multidimensionnel. Le nombre de caractéristiques individuelles et de situations non observables (pessimisme, anxiété, confiance en soi, motivation vis-à-vis du travail...) susceptibles d'influencer à la fois la réponse de l'individu et sa capacité à trouver rapidement du travail nécessite d'introduire des effets fixes individuels dans le modèle. Par ailleurs, l'évolution de l'environnement économique (conjoncture...), social (législation...) identique pour tous les individus et également inobservables justifie l'introduction d'effets fixes temporels, la date d'enquête.

² On peut également étudier l'effet du contrat de travail (Intérim, CDD, contrat jeune plutôt que CDI) sur l'inquiétude (Bédoué et El Akrimi 2009). Les résultats avec ce type de modélisation (tenus à disposition) confirment qu'un CDI est plus rassurant que toute forme de contrat précaire.

Le modèle s'écrit de la manière suivante

$$(A) \quad Y_{it}^* = X_i + Z_{it} + f_i + s_t + \varepsilon_{it} ; i=1 \text{ à } 16040 ; t= 1 \text{ à } 3$$

Avec $Y_{it} = 1$ si $Y_{it}^* > 0$, $Y_{it} = 0$ sinon, variable binaire représentant l'inquiétude de l'individu i à l'instant t ,
 Z_{it} , les variables indicatrices évoluant dans le temps : situation du jeune sur le marché du travail, ancienneté, expérience, nombre d'emploi et de séquences de chômage, et présence d'un conjoint et d'enfants.

X_i , les caractéristiques individuelles observables supposées ne pas varier dans le temps (genre, diplôme, statut d'activité des parents au moment de la sortie de formation, abandon des études pour raisons financières) ;

s_t : indicatrices de la date d'enquête, 2001, 2003 et 2005 (effets temporels...)

f_i est un effet fixe individuel, facteur inobservé qui détermine à la fois Z_{it} et Y_{it} de sorte que $\text{corr}(X_{it}, \varepsilon_{it}) \neq 0$;

La spécification logistique implique que :

$$(B) \quad P(Y_{it} = 1 / X_i, Z_{it}, f_i, s_t) = G (x_i \beta + z_{it} \alpha + f_i + s_t) \text{ avec } G \text{ la fonction } G(z) = \exp(z) / (1 + \exp(z))$$

Compte tenu de nos données ($n=16\ 040$, $t=3$), la seule manière d'obtenir un estimateur convergent est d'utiliser une méthode fondée sur l'estimation d'une vraisemblance conditionnelle (Chamberlin 1984), cité par (Breuil-Genier, Hourriez et Lollivier 2004), c'est-à-dire en conditionnant la probabilité décrite en (B) par le fait que s dates parmi $t=3$ soient telles que l'individu se déclare inquiet (on ne travaille que sur les individus dont la réponse change). L'estimation repose alors sur un échantillon réduit à 5 303 individus :

Nombre de jeunes inquiets aux trois dates	660	4 %
Nombre de jeunes jamais inquiets	10 077	63 %
Nombre de jeunes qui changent d'opinion	5 303	33 %
Total échantillon	16 040	100 %

L'effet individuel disparaît de la formule de la vraisemblance conditionnelle. Les estimateurs obtenus sont convergents mais on peut évaluer ni les effets fixes ni l'influence des caractéristiques individuelles indépendantes du temps.

À l'instar de (Breuil-Genier, Hourriez et Lollivier 2004), on montre par la comparaison de l'estimation du modèle (A) avec celle d'un modèle logit simple où les effets fixes sont omis (pooled data) que prendre en compte ces effets fixes modifie les coefficients des variables explicatives relatives au marché du travail (cf. tableau A). Dans le modèle avec effets fixes, ces effets étant explicitement contrôlés, l'estimation des coefficients est nette de ces effets et peuvent être interprétés sans biais.

2.2. Modèle à équations simultanées

Le modèle précédent ne permet pas d'estimer les variables indépendantes du temps (genre, diplôme..) ni de voir comment évolue l'influence d'un facteur dans le temps. Il se peut que le caractère rassurant d'un diplôme évolue au fur et à mesure du processus d'insertion, et même selon la qualité du processus : sa force protectrice peut diminuer si au bout de quelques années la situation du jeune n'est toujours pas aussi bonne qu'il le voudrait ou si, au contraire, l'acquisition d'ancienneté et/ou d'expérience s'y substitue. Il se peut également que le rôle de l'expérience et/ou de l'ancienneté évolue au fur et à mesure que leurs durées s'allongent ; enfin le fait d'être au chômage peut sembler plus inquiétant au bout de sept ans qu'au bout de trois ans, y compris pour des parcours voisins.

On considère donc que les réponses à la même question posée à trois moments successifs du parcours sont à la fois largement dépendantes des variables à l'instant t tout en étant liées par l'histoire et la personnalité de l'individu.

Pour prendre en compte ces dépendances entre les trois réponses dans le temps qui induit des risques d'endogénéité, on procède à l'estimation d'un modèle probit trivarié (plutôt que trois modèles probit indépendants) (Capellari et Jenkins 2003).

On a donc trois variables Y_{01} Y_{03} Y_{05} ($Y_i = 1$ si $y^*_i > 0$, 0 sinon) et pour les estimer un système d'équations :

$$\begin{aligned} y^*_{01} &= U\beta_{01} + \varepsilon_{01} \\ y^*_{03} &= U\beta_{03} + \varepsilon_{03} \\ y^*_{05} &= U\beta_{05} + \varepsilon_{05} \end{aligned}$$

avec U un vecteur de variables explicatives, ε_{01} ε_{03} ε_{05} les trois termes d'erreur distribués selon une loi normale multivariée, centrée et de matrice variance-covariance V , telle que V a des valeurs de 1 sur la diagonale principale et les corrélations ρ_{ij} comme autres éléments.

Ce système d'équations simultanées est estimé par la méthode de simulation du maximum de vraisemblance à l'aide du simulateur GHK développé par Capellari et Jenkins (2003) (procédure mvprobit de Stata). L'utilisation de ce simulateur implique que les résultats dépendent du nombre de tirages aléatoires effectués pour estimer la fonction simulée de vraisemblance. Capellari et Jenkins recommandent d'utiliser un nombre de tirage au moins égal à la racine carrée de l'échantillon ; j'ai choisi un nombre de tirages de 150.

Le vecteur U est composé des mêmes variables X_i et Z_{it} que dans le modèle précédent, introduites dans les trois équations. Seules les durées d'ancienneté et d'expérience, découpées en tranches, ont des modalités supplémentaires en 2003 puis en 2005 pour tenir compte du fait qu'elles s'allongent.

Pour tenir compte de l'hétérogénéité individuelle on a également considéré la réponse en $t-1$ comme un régresseur de la réponse en t ; l'hypothèse est que l'on capte ainsi une partie des influences autres que celles décrites par nos variables objectives (hétérogénéité non observable) : le niveau d'inquiétude intrinsèque à chaque individu, inobservable avec les variables dont on dispose, mais également l'influence de l'environnement économique (conjoncture).

Les résultats de ce modèle sont consignés dans le tableau B en annexe.

Le test de significativité de l'hypothèse $H_0 : \rho_{01,03} = \rho_{01,05} = \rho_{03,05} = 0$ est significatif : l'utilisation d'un probit multivarié est donc justifiée. Par ailleurs les coefficients les corrélations ρ_{ij} (de corrélation des termes d'erreur entre les différentes équations) sont significatifs et positifs : les variables inobservées influençant le fait de se dire inquiet plutôt qu'optimiste pour son avenir professionnel aux trois dates sont positivement corrélées (ce sont vraisemblablement les mêmes...).

3. Résultats

On a donc choisi d'estimer la probabilité pour un jeune de se dire inquiet plutôt qu'optimiste vis-à-vis de son avenir professionnel à l'aide des variables « explicatives »³ et des modèles logistiques décrits au paragraphe précédent.

3.1 Contrôle des effets fixes dans les réponses

Toutes les variables introduites dans le modèle ont une influence sur le sentiment d'insécurité (tableau A). Tenir compte des effets fixes (colonne 2) modifie l'estimation des coefficients obtenus par une simple régression logistique sur l'ensemble des données (colonne 1). On ne connaît pas la valeur estimée des caractéristiques individuelles invariantes dans le temps, confondues avec les effets fixes. Ce premier modèle permet en revanche d'estimer – sans biais mais uniquement sur les individus ayant changé d'opinion – les variables qui évoluent dans le temps.

Être au chômage augmente significativement le sentiment d'inquiétude. Comparativement au modèle simple, cette situation perd toutefois de son influence, de même que le fait d'avoir connu des situations de chômage récurrentes. Dans la même logique, la situation d'inactivité, fortement génératrice d'inquiétude, devient elle aussi non significative.

À l'inverse, les situations de formation ou de reprise d'étude, qui comme on pouvait s'y attendre dans une logique de capital humain protègent de l'inquiétude pour l'avenir professionnel, semblent renforcer leur influence.

Plus l'expérience professionnelle s'allonge, mieux elle protège de l'inquiétude, ce qui est également conforme aux hypothèses de capital humain. En revanche, les jeunes dont l'ancienneté dans l'entreprise est faible sont moins inquiets que ceux qui y sont depuis plus de deux ans. Ce résultat peut surprendre dans la mesure où les risques de perte d'emploi sont plus grands pour les salariés de faible ancienneté. En effet le coût d'une séparation s'accroît à la fois pour le salarié et pour l'employeur au fur et à mesure que l'ancienneté s'allonge, sans compter que, bien souvent, un salarié dont l'ancienneté est faible est, soit en CDD soit en période d'essai. On s'attend donc à ce que l'inquiétude soit plus forte chez les jeunes fraîchement embauchés. Ce résultat paradoxal est conforme à celui obtenu par Deloffre et Rioux (2005), également sur données individuelles issues du panel européen (cités dans le rapport du CERC, 2005) mais d'autres travaux ont montré que les relations entre âge, ancienneté, stabilité et insécurité sont complexes (Bédoué et El Akrimi 2009). On reviendra sur ce résultat dans le modèle suivant.

Avoir un conjoint salarié diminue le sentiment d'inquiétude (modèle simple) mais la prise en compte des effets fixes montre que c'est plutôt avoir un conjoint inactif qui renforce l'inquiétude. De même être parent incite à voir l'avenir avec plus d'inquiétude, toutes choses égales par ailleurs. Ces variables sont là à titre de variables de contrôle, leur interprétation déborde largement l'objet de ce travail. Les résultats sont toutefois conformes à ce que l'on pouvait attendre.

Les résultats tenant compte d'effets fixes montrent que les situations qui renforcent le sentiment d'inquiétude (chômage, inactivité, récurrence des périodes de chômage) perdent de leur influence et, à l'inverse, que les situations rassurantes (formation, reprise d'études, embauche récente) la renforcent. Autrement dit, l'influence de la situation sur l'inquiétude s'avèrerait sur estimée lorsque la situation est défavorable et sous-estimée lorsqu'elle est favorable. Tout se passe comme si prendre en compte l'hétérogénéité individuelle inobservée atténuait l'impact des situations objectivement anxigènes et renforçait celui des situations protectrices par rapport à la situation d'emploi « stabilisé ». Les situations

³ Le but de cette analyse est descriptif. Il ne s'agit pas de trouver les « déterminants » du sentiment d'inquiétude (on s'en gardera bien) mais de mieux comprendre l'interaction des différentes variables objectives sur cette perception. La démarche est l'inverse de celle proposée par C. Marc (2008), par exemple, qui utilise ce type de variable subjective pour mieux comprendre les transitions observées sur le marché du travail.

difficiles sont plus mal ressenties par ces jeunes acteurs que celles qui devraient objectivement les rassurer...

Enfin l'inquiétude est, toutes choses égales par ailleurs, plus importante en 2005 qu'en 2003 et bien plus en 2003 qu'en 2001. Ces résultats suivent l'évolution de la conjoncture. L'hypothèse d'un effet direct de celle-ci sur le niveau d'inquiétude global et toutes choses égales par ailleurs de la cohorte semble donc validée.

3.2 Estimation simultanée des trois réponses

Ce deuxième modèle fournit une estimation des quatre types de facteurs susceptibles d'influer sur le sentiment d'inquiétude (tableau B). Lorsqu'ils sont comparables, les résultats du modèle précédent sont globalement confirmés, mais avec des nuances qui demanderaient des investigations complémentaires... et qui prouvent qu'il faut rester très prudent dans l'interprétation des coefficients. D'une manière générale les hypothèses avancées quant à l'effet des variables observées sont validées : les jeunes les plus inquiets ont de bonnes raisons de l'être, toutes choses égales par ailleurs, au vu de leur situation et de leur parcours professionnel. L'analyse en évolution montre un résultat intéressant quant au rôle du diplôme d'une part et celui de l'ancienneté d'autre part. Elle permet également d'approfondir les résultats quant aux durées d'expérience et d'ancienneté.

→ La situation professionnelle dans laquelle se trouve le jeune au moment où on lui pose la question a une influence déterminante sur le sentiment d'inquiétude. Les jeunes au chômage sont, à chaque interrogation, et toutes choses égales par ailleurs, plus inquiets que les autres. Cette inquiétude est toujours augmentée si le chômage s'avère récurrent⁴. Ce résultat est conforme à toutes les études menées sur le lien entre chômage et inquiétude/insécurité professionnelle.

Le statut d'inactivité, sans effet en début de vie professionnelle, devient également source d'inquiétude au bout de 7 ans. C'est un résultat qui demanderait à être approfondi par des analyses complémentaires, notamment sur la place et la durée de l'inactivité dans le parcours. Pour certains, se retirer du marché du travail n'est pas un choix (maladie...), ou alors un choix temporaire. Ce qui expliquerait que ce statut soit plus inquiétant au bout de 7 ans qu'en début de vie active.

Enfin les jeunes en reprise d'études ou en formation (hors entreprise) sont, ici comme dans le modèle précédent, nettement moins inquiets pour leur avenir professionnel que les autres. Ceci valide l'hypothèse que ces retours en formation sont vécus comme un nouvel investissement pour l'avenir professionnel.

L'ancienneté dans l'entreprise des jeunes en emploi joue un rôle très important dans l'expression de l'inquiétude. Les résultats du modèle précédent sont confirmés. Les jeunes fraîchement embauchés (ancienneté inférieure à 3 ans) sont – à chaque date – moins inquiets que les plus anciens. Au-delà de 3 ans, l'ancienneté n'a plus d'effet sur l'inquiétude, ce qui peut paraître en contradiction avec l'idée que la stabilisation et la pérennisation de l'emploi sont plutôt rassurantes pour le salarié. L'interprétation avancée est celle d'un changement dans la manière dont les individus entendent la question au fur et à mesure qu'ils se stabilisent : au risque de ne pas trouver d'emploi ou de ne pas trouver de situation stable succède celui de perdre une situation professionnelle (enfin) stabilisée. L'inquiétude vis-à-vis de l'avenir change d'objet et porte sur les conséquences d'une perte d'emploi et donc de revenu (CERC 2005 ; Gauthier 2009).

L'effet de l'expérience professionnelle totale, c'est-à-dire du nombre total de mois travaillés dans les années qui précèdent l'enquête, est à l'inverse, facteur d'inquiétude lorsqu'elle est faible. Cet effet perdure au cours du processus tout en s'atténuant à la dernière enquête. L'expérience professionnelle peut être assimilée à du capital humain et, de ce fait, contribuer à rassurer le jeune au fur et à mesure qu'elle augmente. Ces rôles différenciés de l'expérience et de l'ancienneté toutes choses égales par ailleurs, confirment les résultats obtenus à partir de l'observation des trajectoires (graphe 1).

⁴ Ce résultat infirme celui du modèle à effets fixes. C'est, avec le rôle des enfants sur l'inquiétude, le seul vrai point de divergence entre ces deux modèles qui, bien que traitant la même variable d'intérêt, ne procèdent pas du tout de la même manière.

Enfin l'inquiétude diminue avec le nombre d'emplois occupés, toutes choses égales par ailleurs. Ce résultat demanderait lui aussi des investigations complémentaires. Globalement, les changements d'employeurs ont eu, pour cette cohorte, une fonction de rattrapage et d'ajustement en termes de statut et de salaire, même s'il existe d'importantes différences entre les jeunes (Couppié, Gasquet, Lopez 2006). En fin de période, au bout de 7 ans de vie active, les jeunes mobiles ont eu sans doute – en moyenne – plus à gagner qu'à perdre de leurs mobilités, ce qui expliquerait leur plus faible inquiétude vis-à-vis de l'avenir. On peut également penser que les mobilités les ont en quelque sorte aguerris vis-à-vis des aléas de leur avenir professionnel (ce que confirmerait l'importance du coefficient de cette variable dans le modèle précédent, net d'effets fixes).

→ Plus le niveau de diplôme est élevé et/ou plus il est valorisé par le marché du travail, plus le sentiment d'inquiétude pour l'avenir est faible. L'hypothèse que le diplôme représente un investissement pour l'avenir professionnel est largement validée. Son impact évolue toutefois très significativement au cours des trois vagues d'enquête. En 2001, lors de leur première interrogation, les jeunes sont d'autant moins inquiets que leurs études ont été longues, sélectives et prestigieuses : les diplômés d'école d'ingénieur sont – de loin – les moins inquiets, suivis des lauréats de concours d'enseignement (IUFM), des diplômés de niveau bac+4, ou d'une école de santé, c'est-à-dire les jeunes dont l'insertion professionnelle pose le moins de problèmes. L'effet rassurant du diplôme est nettement plus faible chez les diplômés de niveau inférieur à bac+3, en particulier chez les licenciés, les diplômés de DEUG ou de l'enseignement secondaire. Les plus inquiets sont les jeunes ayant quitté l'école sans diplôme. Les diplômés de formation professionnelle de type BTS ou DUT, bac pro (les bacheliers sortants sont essentiellement des bacs professionnels) et même les jeunes qui échouent dans l'enseignement supérieur (bac+1) s'en sortent plutôt bien. En 2005, quatre ans plus tard, le rôle assurantiel de chacun des diplômes a fortement diminué : la plupart des diplômés sont aussi inquiets que les non diplômés et les diplômes qui rassurent encore (ingénieur, DUT, bac+4) ont singulièrement perdu de leur force. En vieillissant, les jeunes de la cohorte se rapprochent des caractéristiques des adultes pour lesquels le diplôme est sans influence sur le sentiment d'insécurité (CERC 2005).

Il existe une plus grande inquiétude, persistante chez les diplômés du secteur technologique ou industriel par rapport à ceux du secteur général ou tertiaire. Ceci peut s'interpréter comme un effet lié à la conjoncture à laquelle l'emploi industriel, cible privilégiée de ces formations, est plus directement soumis.

→ Du côté des variables de contrôle : l'inquiétude plus faible des hommes, toutes choses égales par ailleurs, tend à diminuer au fur et à mesure du processus d'insertion. Ceci peut s'expliquer par l'assurance que donne aux hommes leur accès plus facile à l'emploi, largement et régulièrement démontré. Passées les premières années d'insertion, l'inquiétude paraît mieux partagée, ce qui rejoint les résultats publiés par le CERC en 2005 sur l'indifférence du sentiment d'insécurité au genre. Avoir ses deux parents inactifs ou chômeur plutôt qu'actifs renforce le sentiment d'inquiétude, de même qu'avoir abandonné ses études pour des raisons financières : l'inquiétude est donc plus grande chez les jeunes issus de milieux modestes et/ou pour les jeunes qui savent ne pas trop pouvoir compter sur des ressources financières parentales. L'impact de ces variables va également en diminuant mais demeurent souvent significatives au bout de 7 ans de vie active. L'histoire professionnelle ne gomme que très lentement les effets d'origine sociale dont on connaît l'impact sur le processus d'insertion professionnelle. Enfin avoir un conjoint salarié rassure tandis que le fait d'avoir des enfants est sans influence. Ces résultats sont différents de ceux obtenus avec la modélisation précédente.

→ La réponse de l'individu à l'enquête précédente est non significative en 2003 et très significative et positive en 2005. Avoir été inquiet en 2003 renforce la probabilité de l'être à nouveau en 2005, toutes choses égales par ailleurs alors que l'opinion de 2001 est sans incidence sur celle de 2003. Ce coefficient est à la fois important puisqu'il permet de capter une partie de l'hétérogénéité des individus mais difficile à interpréter puisqu'il est la résultante de deux effets contraires : les traits de personnalité d'une part qui tentent à corréliser les réponses et la conjoncture ou l'environnement économique qui, identique pour tous les individus, aurait plutôt tendance à les dé-corréliser. La forte dégradation du marché du travail survenue au début des années 2000 et notamment entre 2001 et 2003 (tableau 1) et l'absence de corrélation entre les

réponses 2001 et 2003 incitent à penser que c'est bien la conjoncture qui est à l'origine de cet accroissement d'inquiétude des jeunes pour leur avenir professionnel⁵.

Conclusion

La présence d'une question d'opinion sur le sentiment d'inquiétude vs d'optimisme éprouvé vis-à-vis de l'avenir professionnel dans le panel conduit par le Céreq auprès de jeunes débutants sur le marché du travail entre 1998 et 2005 a permis d'étudier le lien entre la perception qu'ils ont de leur avenir et la réalité de leur processus d'insertion et de stabilisation dans l'emploi. Deux types de modèle logistique ont été testés de manière à contrôler – autant que faire se peut – la très grande hétérogénéité des réponses à ce type de question.

D'une manière générale, le sentiment d'inquiétude des jeunes débutants vis-à-vis de leur avenir professionnel est en lien direct avec les conditions d'emploi dans lesquelles ils se trouvent au moment où on leur pose la question. Le chômage et/ou un parcours instable augmentent l'inquiétude, tandis que l'expérience professionnelle ou un emploi qui se stabilise la réduisent. Nos données montrent que le rôle des variables influençant ce sentiment évolue au cours du processus d'insertion. Le chômage, surtout lorsqu'il est récurrent, mais aussi l'inactivité sont perçues comme des situations de plus en plus inquiétantes. Le diplôme est, en début de processus, d'autant plus rassurant qu'il est de niveau élevé et valorisé par le marché du travail mais il perd de son influence au fil des années. Les variables de marché du travail prennent de plus en plus d'importance dans la détermination de ce sentiment, au niveau individuel bien sur, mais également collectif avec une influence nette de la conjoncture lors de la dernière interrogation.

L'accroissement du sentiment d'inquiétude moyen de la cohorte entre 2001 et 2005 alors même que les conditions d'emploi et de stabilisation s'améliorent progressivement peut donc sembler paradoxal. Il pourrait avoir deux origines : la dégradation de la conjoncture qui entraîne un risque accru de perte d'emploi pour les plus fragiles et les plus précaires mais qui agit sur l'ensemble de la cohorte, y compris sur les mieux insérés. Et le processus d'insertion lui-même qui amène, paradoxalement, ceux dont l'accès à l'emploi stable semble assuré à craindre les conséquences liées à la perte de ces bonnes conditions d'emploi.

En effet, l'ancienneté, en s'allongeant, protège de moins en moins les jeunes de l'inquiétude. Elle est pourtant le signe d'une pérennisation de l'emploi qui réduit les risques de chômage et de précarité. Mais l'allongement de leur ancienneté au sein de l'entreprise amène les jeunes à changer l'horizon de leur inquiétude et à craindre, non plus la perte de leur emploi, mais les conséquences de celle-ci à savoir une nouvelle période de chômage, la perte de revenus, et la possibilité de ne pas retrouver de situation équivalente. Cette inquiétude est sans doute renforcée par l'état du marché du travail français où le chômage des jeunes est élevé et les risques de chômage de longue durée sont grands, y compris pour les jeunes travailleurs qualifiés.

L'expérience renforce l'employabilité des jeunes et leur permet d'acquérir des compétences qui viennent compléter voire se substituer à leur diplôme initial. Son rôle est effectivement positif dans la protection contre l'inquiétude mais il perd toutefois en intensité, sans doute parce qu'il se confond, au fil des années, avec celui de l'ancienneté.

Le sentiment d'inquiétude des jeunes au cours du processus d'insertion est soumis à un ensemble de facteurs qui interfèrent les uns avec les autres, parfois de manière contradictoire et qui rendent l'analyse de ses « déterminants » relativement complexe. Compte tenu de l'importance de ces ressentis sur les comportements, notamment vis-à-vis du travail et de leur influence possible sur les décisions politiques, il nous paraît important de continuer à mieux les comprendre.

⁵ L'introduction de la réponse en 2001 comme répresseur des deux réponses suivantes (vue comme le niveau « initial » d'inquiétude du jeune, n'est jamais significatif. Ce qui confirme l'interprétation conjoncturelle.

Tableau A
Variables influençant la probabilité de se déclarer inquiet pour son avenir professionnel

	<i>Modèle sans effets fixes</i>	<i>Modèle avec effets fixes</i>
Constante	-1,23***	
Enquête 2001	-0,43***	-0,57***
Enquête 2003	Ref,	Ref,
Enquête 2005	Ns	+0,06*
Homme (ref. femme)	-0,29***	
Deux parents chômeurs ou inactifs	+0,25***	
Abandon des études pour raisons financières	+0,14***	
Statut du conjoint	REF	REF
Pas de conjoint	NS	+0,22***
Conjoint inactif		
Conjoint salarié	-0,13***	NS
A des enfants (ref : non)	NS	+0,20***
Niveau d'étude atteint		
Diplôme d'ingénieur	-0,75***	
Diplôme bac + 5 (DEA, DESS)	-0,27***	
Diplôme bac + 4 (Maitrise)	-0,39***	
Sortant d'Ifm diplômé	Ns	
Diplôme bac + 3 santé	-0,19***	
Diplôme bac + 3 (Licence)	Ns	
Dut	-0,54***	
Bts	-0,24***	
Deug	NS	
Diplôme bac + 1	-0,18***	
Diplôme bac	-0,20***	
Diplôme cap ou bep	-0,12***	
Non diplômés	Ref,	
Diplôme général (ref. ind ou tert)	+0,14***	
Expérience professionnelle totale		
Aucune	+0,50***	+0,61***
Moins d'un an	+0,44***	+0,48***
Un à deux ans	+0,21***	+0,28***
Plus de deux ans	Ref,	Ref,
Nombre de périodes d'emploi	-0,04***	-0,14***
Nombre de périodes de chômage	+0,13***	Ns
Situation au moment de l'enquête		
En emploi depuis <6 mois	-0,15***	-0,45***
En emploi depuis 6 à 12 mois	-0,22***	-0,52***
En emploi depuis 1 à 2 ans	-0,15***	-0,37***
En emploi depuis plus de 2 ans	Ref,	Ref,
Chômage	+0,70***	+0,27***
Inactif	+0,40***	Ns
Formation (hors emploi)	-0,24**	-0,71***
Reprise d'études	-0,42***	-0,56***
Log likelihood	-22 127	-5 497
Nombre d'observations	16 040*3	5 303*3

Note de lecture : ***risque à moins de 1%, ** entre 1% et 5%, *entre 5% et 10%

Source : enquête « Génération 98 » à 7 ans, Céreq.

Tableau B
Variables influençant la probabilité de se déclarer inquiet pour son avenir professionnel ; population totale des jeunes (**probit multivarié**)

<i>Date d'interrogation Temps écoulé depuis la sortie</i>	<i>2001 3ans</i>	<i>2003 5 ans</i>	<i>2005 7 ans</i>
Constante	-0,88	-0,84	-0,93
Inquiet à l'enquête précédente		Ns	+0,48**
Homme (ref. femme)	-0,26***	-0,07**	-0,08**
Deux parents chômeurs ou inactifs en 98	+0,12***	+0,17***	Ns
Abandon des études pour raison financières	+0,21***	+0,15***	+0,09**
Statut du conjoint			
Pas de conjoint	Réf	Réf	Réf
Conjoint inactif	Ns	Ns	Ns
Conjoint salarié	ns	-0,09***	-0,06*
A des enfants (ref : non)	Ns	NS	ns
Niveau d'étude atteint			
Diplôme d'ingénieur	-0,99***	-0,33***	-0,24**
Diplôme bac + 5 (DEA, DESS)	-0,41***	ns	ns
Diplôme bac + 4 (Maitrise)	-0,51***	ns	-0,18**
Sortant d'Iufm diplômé	-0,67***	+0,35***	ns
Diplôme bac + 3 santé	-0,52***	ns	-0,12*
Diplôme bac + 3 (Licence)	-0,14**	+0,11*	NS
Dut	-0,42***	-0,28***	-0,22***
Bts	-0,40***	-0,12**	ns
Deug	-0,17**	Ns	ns
Diplôme bac + 1	-0,25***	-0,13**	ns
Diplôme bac	-0,20***	-0,11**	-0,08*
Diplôme cap ou bep	-0,17***	-0,08*	ns
Non diplômés	Réf,	Ref,	Ref,
Diplôme de spec. Industrielle (ref. tertiaire)	Ns	+0,06*	+0,09***
Expérience professionnelle totale en mois			
Aucun emploi	+0,43***	+0,35***	Ns
Moins d'un an	+0,33***	+0,29***	+0,38***
Un à deux ans	+0,13***	+0,19**	NS
Deux à trois ans	Réf,	+0,14**	NS
Trois à quatre ans	-	Ns	NS
Quatre à cinq ans	-	Réf,	Ns
Cinq à six ans	-	-	Ns
Plus de 6 ans	-	-	Réf,
Nombre de périodes d'emploi	NS	Ns	-0,02*
Nombre de périodes de chômage	+0,07***	+0,05***	+0,06***
Situation au moment de l'enquête			
En emploi depuis <6 mois	-0,20***	-0,24***	-0,16**
En emploi depuis 6à12 mois	-0,19***	-0,30***	-0,16**
En emploi depuis 1à2 ans	-0,08*	-0,20***	-0,21***
En emploi depuis 2à3 ans	Réf	-0,11**	-0,12**
En emploi depuis 3à4 ans	-	Ns	ns
En emploi depuis 4à5 ans	-	Réf,	Ns
En emploi de 5à6 ans	-	-	ns
En emploi depuis plus de 6 ans	-	-	Réf,
Chômage	+0,24***	+0,26***	+0,34***
Inactif	Ns	Ns	+0,30***
Formation (hors emploi)	-0,18*	-0,29**	-0,50***
Reprise d'études	-0,33***	-0,31**	Ns
LRtest of pij=0		Chi2=1,9e+06 ***	
LR test of ρ			
Inquiet_01	1	0,34***	0,29***
Inquiet_03		1	0,22*
Inquiet_05			1
Nombre d'observations	16040	16040	16040

*** risque à moins de 1%, ** entre 1% et 5%, *entre 5% et 10%

Source : Enquête Génération 98 à 7 ans, CEREQ

Bibliographie

Alibert D., Bigot R., Foucaud D. (2006), *Les effets de l'instabilité professionnelle sur certaines attitudes et opinions des français, depuis le début des années 1980*, CREDOC, Cahier de recherche, n° 225, 141 p.

Bédoué C., El Akremi A. (2009), « Le sentiment d'insécurité au travail : quelle cohérence entre les données objectives et la subjectivité des acteurs », in B. Conter, P. Lemistre, B. Reynes (coord), *L'ancienneté professionnelle à l'épreuve de la flexicurité*, Toulouse, Presses Universitaires de l'université des sciences sociales.

Bigot R., (2007), « L'instabilité professionnelle développe un sentiment de mal-être et fragilise les liens sociaux », CREDOC, *Consommation et modes de vie*, n° 203.

Breuil-Genier P., Hourriez J.M, Lollivier S. (2004), « Impact du non-emploi sur les revenus et la pauvreté : l'influence de l'hétérogénéité individuelle inobservable », *Économie et Prévision*, n° 166, p. 1-18.

Cappellari L., Jenkins S. P., (2003), « Multivariate probit regression using simulated maximum likelihood », *The Stata Journal*, n° 3, p. 278-294.

CERC (2005), « Job Security Facing the Challenges of Economic Change », Paris, La Documentation française, 179 p.

Céreq (2005), *Quand la carrière commence... Les sept premières années de vie active de la Génération 98*, 115 p.

Chamberlin G. (1984), « Panel Data », in Griliches & Intriligator ed., *Handbook of Econometrics*, vol. II, Elsevier Science, p. 1 248-1 318.

Couppié T., Gasquet C., Lopez A. (2006), « Les sept premières années de la Génération 98. Entre insertion et débuts de carrière », Céreq, *Bref*, n° 234, octobre.

Deloffre A., Rioux L. (2004) « Les travailleurs évaluent-ils correctement le degré de sécurité de leur emploi ? Une comparaison européenne », *Papier du CERC*, n° 2004-02.

Eckert H., Mora, V. (2008), « Formes temporelles de l'incertitude et sécurisation des trajectoires dans l'insertion professionnelle des jeunes », *Travail et Emploi*, n° 113, p 31-46.

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

Galland, O. (2008), « Les jeunes et la société : des visions contrastées de l'avenir », in A Stellingher (dir.), *Les jeunesses face à leur avenir, une enquête internationale*, Fondation pour l'innovation politique, rapport, 190 p.

Gautié J. (2009), « De la sécurité de l'emploi à la flexicurité », in B. Conter, P. Lemistre, B. Reynes (coord), *L'ancienneté professionnelle à l'épreuve de la flexicurité*, Toulouse, Presses Universitaires de l'université des sciences sociales.

Manski C.F., & Straub J.D. (2000), « Worker Perceptions of Job Insecurity in the Mid-1990s: Evidence from the Survey of Economic Expectations », *Journal of Human Resources*, 35(3): 447-479.

Marc C. (2008), « Qualité des emplois et transition d'activité des femmes », *Travail et Emploi*, n°113, p. 47-57.

Postel-Vinay F., Saint-Martin A. (2004), « Comment les salariés perçoivent ils la protection de l'emploi ? », *Économie et Statistiques*, n° 372, p. 41-59.

Sverke M., Hellgren J., & Näswall K. (2002), « No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences », *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 7, n°3, p. 242-264.

Les trajectoires d'activité féminine 1900-2000 : continuité et singularité dans une perspective transgénérationnelle

Nicolas Robette, Eva Lelièvre*

Cette communication se propose d'examiner les carrières professionnelles des femmes des générations nées entre 1930 et 1950, dont celles du *Baby Boom* (nées entre 1946 et 1950) dans la continuité de celles des générations qui les précèdent, en particulier de leurs mères nées entre 1885 et 1935. Ces cohortes se différencient fortement des précédentes, notamment du point de vue des modes de vie qui façonnent à la fois les comportements d'activité professionnelle et les relations familiales. Et, dans une perspective de cheminement *long*, prenant avantage d'une source, l'enquête « Biographies et entourage » (INED, 2001), qui offre la possibilité de suivre les carrières professionnelles sur trois générations (le répondant, ses parents et ses enfants), nous tenterons de retracer des carrières féminines intrafamiliales au long cours, enchainant la carrière des mères à celle de leurs filles nées entre 1930 et 1950.

L'enquête « Biographies et entourage » de l'INED retrace l'histoire familiale, résidentielle et professionnelle de 2 830 Franciliens âgés de 50 à 70 ans et celles de leur entourage. L'échantillon interrogé est représentatif de la population d'Île-de-France en 2000 (année de collecte de l'enquête). La notion d'entourage intègre non seulement des membres de la famille sur quatre générations (lignée et alliance), mais aussi l'ensemble des personnes avec lesquelles l'individu a co-résidé et d'autres personnes qui, apparentées ou non, ont joué un rôle clef dans la vie des enquêtés (Lelièvre et Vivier 2001). Le questionnaire de « Biographies et entourage » recueille toutes les étapes résidentielles, professionnelles et familiales des enquêtés et des membres de leur entourage, années après années. Il est donc possible de reconstituer de manière fine les trajectoires individuelles et au-delà de s'intéresser aux parcours de plusieurs générations, notamment des femmes enquêtées et de leurs mères.

Collecter rétrospectivement des trajectoires sur une longue durée ou par proxi (en faisant raconter le parcours de ses parents ou de ses enfants) s'effectue dans des conditions particulières et nécessite des outils adaptés. L'enquête « Biographies et entourage » a bénéficié pour cela du savoir faire accumulé autour des collectes biographiques (GRAB 1999). Celles-ci ménagent la possibilité pour l'enquêté de contextualiser son récit en permettant une mise en cohérence des différents calendriers (familiaux, résidentiels et professionnels) grâce à une grille (ou une fiche dite *Ageven*¹). C'est en combinant la collecte de parcours dans les domaines variés qui interagissent entre eux, qu'ont été développés des outils spécifiques (GRAB 1999). Ce mode de recueil se substitue au jeu habituel des questions-réponses et s'avère bien adapté à saisir un récit où les événements de différents domaines sont remémorés les uns par rapport aux autres de façon plus naturelle.

Nous disposons donc pour les enquêtés de l'ensemble de leur trajectoire d'activité et d'inactivité (ont été retenues les périodes d'une durée supérieure à une année). Chaque étape est caractérisée par la profession déclarée par l'enquêté, son statut, une description de l'entreprise (secteur d'activité, localisation, taille, caractère public ou privé) et la proportion du temps consacrée à l'activité (voir figure 1).

Sur le même modèle mais dans des termes de précision adaptés, on dispose de la carrière professionnelle des parents des enquêtés (figure 2) et à la fin du relevé de la trajectoire, est collectée ce que l'enquêté considère comme la profession principale de son parent qui n'est pas nécessairement la profession occupée pendant le plus longtemps.

* INED, 133 Boulevard Davout, 75020 Paris, nicolas.robette@ined.fr, eva@ined.fr.

¹ *Ageven* pour « âge événement ».

Figure 1

EXTRAIT DE LA GRILLE BIOGRAPHIQUE (PORTION TRAJECTOIRE PROFESSIONNELLE)

Âge A1	ACTIVITÉS							Année	Périodes transitoires Activités et Remarques
	Activité détaillée de l'enquête A2	Statut A3	Activité de l'entreprise A4	Temps A5	Dépt. ou pays A6	Commune (arr) A7	A8		
00								19	
01								19	
02								19	
03								19	
04								19	
05								19	
06								19	
07								19	
08								19	
09								19	
10								19	
11								19	
12								19	
13								19	
14	1 APPRENTISSAGE PLOMBERIE	5	Artisan Plombier	100%	75	PARIS 9e	NON	19	
15								19	
16								19	
17	2 PLOMBIER	21	GDF	100	75	PARIS 17e	—	19	
18								19	
19	3 ARMEE & GUERRE D'ALGERIE	—	—	—	ALGERIE			19	
20								19	
21	4 PLOMBIER	21	GDF	100	75	PARIS 17	0	19	
22								19	
23								19	
24								19	
25	5 PLOMBIER - CHAUFFAGISTE	3	Installations sanitaires	100	93	LIVRY GARGAN	—	19	
26								19	
27								19	
28								19	
29								19	
30								19	
31								19	
32								19	
33								19	
34								19	
35								19	
36								19	
37								19	
38								19	
39								19	
40								19	
41								19	
42	6 CHAUFFAGISTE	2	MAIRIE	100	93	LIVRY GARGAN	—	1984	Licenciement - 4 mois de chômage
43								19	
44								19	
45								19	
46								19	
47								19	
48								19	
49								19	
50								19	
51								19	
52								19	
53								19	
54								19	
55								19	
56								19	
57	7 RETRAITE	—	—	—	—	—	—	19	
58								19	

Note : le répondant, retraité à 57 ans, a débuté son apprentissage de plomberie à 14 ans. Il devient plombier à 17 ans, pour GDF, puis doit s'interrompre à 18 ans pour faire l'armée et la guerre d'Algérie. À son retour, à 21 ans, il retrouve son emploi de plombier chez GDF, qu'il quitte pour un emploi salarié de plombier-chauffagiste à 25 ans à Livry-Gargan où il réside. Après son licenciement en 1984 il retrouve à la mairie de Livry-Gargan un emploi de chauffagiste qu'il occupera jusqu'à sa retraite.

Figure 2

HISTOIRE PROFESSIONNELLE DE LA MÈRE DANS LE QUESTIONNAIRE DE BIOGRAPHIES ET ENTOURAGE

Quelle est la succession des mises en ménage, mariages, enfants... qu'a eus votre mère ?	Nous allons reconstituer l'histoire des activités de votre mère. À votre naissance quelle était son activité ?				
	Profession, qualification, inactivité, interruptions (préciser arrêts pour enfant, maladie, chômage etc.)	Statut (1, 2, 3, 4)	Activité de l'entreprise	Lieu de travail (commune, dépt.)	Quand ? Repérages chronologiques
	Première activité PP id. femme au foyer				À quel âge ? Jusqu'à quand ?
	Ensuite				
M					
Ego	Dater les événements ultérieurs 1948				Depuis quand ? toujours jusqu'en 1962
S	1950				
D	1951				
M	1951	MANUTENTIONNAIRE	3 BISCUITERIE	LIVRY GARGAN 93	De 1962 à 1977
E	1954				
E	1958	MANUTENTIONNAIRE	3 CONSERVERIE	NEUILLY PLAISANCE 93	De 77 à 1978
	Dernière activité DP FEMME AU FOYER				DEPUIS 1978
	Retraite <input type="checkbox"/>				À quel âge ? Quand ?

• A-t-elle connu des périodes d'inactivité ou des interruptions dues à la guerre, au chômage, à la maladie, aux enfants, à une reprise d'études... ? Si oui, les placer dans la chronologie.

AP Récapitulons : pour vous quelle a été son activité principale (préciser la qualification, OS, OQ...)?

FEMME AU FOYER

1. Indépendante 2. Salariée du secteur public et nationalisé (préciser) _____

3. Salariée secteur privé 4. Autre (préciser) _____

Activité de son entreprise : _____
(ex : parfumerie : fabrication ou commerce)

Note : la mère de l'enquêtée n'a jamais eu d'activité professionnelle avant les deux ans de son troisième enfant, en 1962. Pendant cette période, elle s'est mariée une première fois, a donné naissance à ego, s'est séparée, a divorcé, puis s'est remariée, et a eu deux nouveaux enfants. Ensuite, elle exerce la profession de manutentionnaire dans une biscuiterie à Livry-Gargan de 1962 à 1977, et dans une conserverie de Neuilly-Plaisance de 1977 à 1978. Elle quitte son emploi définitivement en 1978. Selon l'enquêtée, l'activité principale de sa mère est femme au foyer.

1. Trajectoires professionnelles des femmes nées entre 1930 et 1950

Les trajectoires individuelles des enquêtées s'échelonnent sur 70 années de 1930 à 2000, avec des recouvrements plus ou moins étendus, les derniers parcours débutant lorsque les premières générations ont déjà 20 ans. On ne peut entreprendre l'examen des carrières professionnelles des femmes sur une telle période, sans faire référence au contexte de leur déroulement. Or l'activité des femmes sur le marché du travail est fortement conditionnée par la relation travail-famille dont la régulation évolue profondément durant cette période sous l'impulsion croisée des changements affectant le marché du travail et des transitions concernant la famille. Tout d'abord, les femmes de ces générations ont en moyenne un niveau de qualification supérieur à celui des hommes des mêmes générations (Léridon et Toulemon 1995), ce qui ne se traduit pas de façon univoque sur le marché de l'emploi mais transforme profondément leurs aspirations et marque notamment les évolutions au sein de la famille après guerre (Barrère-Maurisson 1984). Ainsi, le contexte des cheminements individuels que nous voulons caractériser se structure autour de transitions importantes. Il s'agit d'une période de restructuration industrielle au profit du secteur tertiaire qui est marquée dans la sphère professionnelle par deux moments : celui de l'entrée massive des femmes dans le salariat dès la fin de la Seconde Guerre mondiale, puis celui de la crise économique qui intervient dès 1974 et donne un coup d'arrêt à la croissance. Dans le domaine de la famille, en décalage par rapport aux dates précédentes, la distinction du travail domestique et professionnel devient irréversible. On peut identifier après-guerre l'apparition de la famille conjugale où dans un premier temps le salaire féminin est un salaire d'appoint (Barrère-Maurisson 1992). Les années soixante marquent ensuite l'accès des couples au contrôle de leur fécondité et au libre choix de leur conjugalité (baisse de la fécondité, des mariages, hausse des divorces). Enfin, c'est au début des années 1980 que les familles à deux actifs deviennent plus nombreuses que celles où seul l'homme travaille.

Des générations pionnières en matière de comportements démographiques

L'âge au premier mariage s'est rajeuni au fil des générations nées de 1930 à 1954 (d'environ 23 ans à 22 ans), pour lesquelles les indicateurs conjoncturels de mariages des célibataires sont en hausse continue des années 1950 jusqu'aux années 1965. On observe également une baisse monotone de l'âge à la maternité au long des générations : de 28,7 ans pour celles nées en 1913 à 26 ans pour celles nées en 1945.

Les femmes des générations nées entre 1930 et 1950 sont aussi les actrices de l'émergence du modèle généralisé de la famille de deux enfants. Alors que dans les générations de leurs mères (nées entre 1900 et 1928) seulement environ 28 % des femmes ont eu 2 enfants, cette proportion croît jusqu'à 44 % pour les femmes nées entre 1947 et 1952. Cela résulte d'une évolution conjointe de réduction de l'infécondité (moins de femmes restent sans enfants) et de la baisse de la fécondité exceptionnelle des générations 1915-1935.

Du point de vue du divorce, la période qui s'étend des années 1960 à nos jours est caractérisée par une hausse continue de son incidence, l'indicateur de divortialité passant de 9,6 divorces pour 100 mariages en 1960 à 30,7 en 1985 (38,2 en 2000).

2. Une approche typologique

Une simple tabulation d'une caractéristique saillante des trajectoires féminines, à savoir les interruptions d'activité professionnelle, fait apparaître de fortes différences entre les générations enquêtées. Le nombre d'interruptions d'activité diminue en effet de manière très significative au fil des générations.

Tableau 1
**NOMBRE DE PÉRIODE D'INACTIVITÉ DANS LE PARCOURS D'UNE FEMME AVANT 50 ANS
PAR GROUPES DE GÉNÉRATION**

	0	1	2	3	4
1930-39	5,8	44,1	31,9	13,4	4,8
1940-45	23,5	51,3	17,5	5,4	2,3
1946-50	48,5	36,1	11,3	3,8	0,3

Source : « Biographies et entourage » (2000). Champ : les 1 487 femmes enquêtées.

Néanmoins, ce simple indicateur ne saurait restituer la complexité des parcours sur le temps long. Il ne rend pas compte du moment auquel interviennent les périodes d'inactivité, ni de leur durée, ou de la nature de l'activité avant et après les périodes d'inactivité (temps plein, temps partiel...). Il est nécessaire pour cela de prendre en compte la trajectoire dans son ensemble, comme un tout, pour décrire synthétiquement l'intégralité de la carrière professionnelle en en dégagant les traits principaux. Plus précisément, on souhaite repérer les régularités des carrières professionnelles de la population étudiée en identifiant un nombre limité de trajectoires types. Pour cela, la première étape consiste à reconstituer les trajectoires professionnelles des femmes enquêtées dans « Biographies et entourage ». On définit celles-ci comme des séquences de statuts d'activité (en études, inactive, active à temps partiel, active à temps plein) observés annuellement entre 14 ans (la fin de la scolarité obligatoire pour les générations étudiées) et 50 ans (l'âge minimal des enquêtés au moment de l'enquête). On obtient ainsi un ensemble de 1 487 séquences, de longueur identique et égale à 37 années, la variable d'état prenant 4 modalités qui représentent les différents statuts d'activité. Codées de cette manière, les trajectoires peuvent être extrêmement variées et on observe 1 000 séquences distinctes parmi les 1 487 de l'échantillon. L'exploration et la description de ces trajectoires d'activité féminine nécessitent donc l'utilisation d'outils méthodologiques appropriés. C'est le cas des approches holistes de description des trajectoires, qui offrent la possibilité d'explorer les données longitudinales, d'y « découvrir des structures cachées » (Roux 1993), et d'en réduire la complexité en la synthétisant au moyen de typologies. De nombreuses méthodes existent, appartenant principalement à deux familles distinctes, celle de l'analyse factorielle (Grelet 2002) et celle de l'analyse de séquences (Abbott 1995). Elles présentent chacune des spécificités, des avantages et des inconvénients, qui les rendent plus ou moins adaptées selon les données étudiées et le type de régularités que l'on souhaite observer, et ceci même si leurs résultats sont le plus souvent relativement proches (Robette et Thibault 2008). Nous utiliserons ici la méthode d'analyse de séquences la plus répandue en sciences sociales, l'*Optimal Matching Analysis* (OMA) ou *Appariement Optimal*, qui grâce à sa souplesse de mise en œuvre permet de s'adapter aisément à l'objet de recherche. Elle présente de plus, l'important avantage conceptuel de prendre en compte conjointement les différentes dimensions temporelles des séquences, c'est-à-dire le moment auquel interviennent les transitions, la durée et l'ordre des étapes.

L'*Optimal Matching Analysis* s'appuie sur un ensemble d'algorithmes dynamiques, issus notamment de la biologie moléculaire. Elle a ensuite été introduite dans les sciences sociales par Andrew Abbott dans les années 1980 (Abbott et Forrest 1986). Son principe est basé sur la notion de similarité entre des paires de séquences. On mesure la dissimilarité entre deux séquences en évaluant le coût représenté par la transformation de l'une des séquences en l'autre. La transformation est effectuée au moyen de 3 types d'opérations élémentaires : l'insertion (un élément est inséré dans la séquence), la suppression (un élément est supprimé de la séquence) et la substitution (un élément est substitué à un autre). À chaque opération est associé un coût, la distance entre deux séquences est alors équivalente au coût total minimal

des opérations nécessaires pour transformer l'une en l'autre. L'appariement de l'ensemble des paires de séquences aboutit à la création d'une matrice de distances, que l'on peut ensuite utiliser pour regrouper les séquences les plus similaires, au moyen de méthodes de classification par exemple, et obtenir une typologie².

Le choix des coûts est une étape cruciale de la mise en œuvre de l'OMA (Lesnard 2004). En particulier, l'arbitrage entre le niveau du coût d'insertion-suppression³ et celui des coûts de substitution va déterminer si l'on privilégie les régularités liées à l'ordre des éléments ou au moment des transitions. On choisit ici de fixer les coûts de substitution entre les statuts d'activité selon la fréquence des transitions observées de l'un à l'autre : plus les transitions entre deux états seront fréquentes, plus le coût de substitution entre ces deux états sera faible. Par ailleurs, l'âge à l'entrée sur le marché du travail est un marqueur déterminant des trajectoires d'activité féminines puisqu'il distingue celles dont les études se sont prolongées des autres (71 % de l'âge à l'entrée en emploi correspond à la fin des études). On tient donc à pouvoir distinguer les séquences selon le moment auquel intervient cet événement. Le coût *indel* est par conséquent fixé à un niveau élevé (voir les coûts de substitution et d'insertion en annexe 1).

3. Sept types de trajectoires d'activité féminines

On soumet la matrice de « distances » entre les 1 487 séquences, issue de l'algorithme d'*Optimal Matching*, à une classification ascendante hiérarchique, avec le critère d'agrégation de Ward. On choisit ensuite une partition en 7 classes, qui explique 77 % de l'information. Le choix du nombre de classes n'obéit pas ici à un critère statistique mais plutôt à la volonté d'obtenir des classes pertinentes d'un point de vue théorique et homogènes, tout en résumant suffisamment l'hétérogénéité de l'échantillon des trajectoires pour en faciliter la description.

Les 7 classes finalement obtenues sont les suivantes (Tableau 2).

Tableau 2
CLASSES DE TRAJECTOIRES D'ACTIVITÉ FÉMININES

numéro	Principales caractéristiques des trajectoires	N	%
1	Toujours active temps plein, début d'activité précoce (vers 18 ans)	554	37,3
2	Toujours active temps plein, début d'activité tardif (vers 24 ans)	267	18,0
3	Toujours inactives ou arrêt précoce (vers 25 ans)	264	17,8
4	Interruption entre 25 et 35 ans	158	10,6
5	Arrêt tardif (vers 38 ans)	96	6,5
6	Passage à temps partiel (vers 36 ans)	65	4,4
7	Interruption (vers 28 ans), puis reprise à temps partiel (vers 35 ans)	83	5,6
<i>Total</i>		1 487	100,0

Une fois les 7 classes définies, on en détermine les parangons, c'est-à-dire la séquence au centre de la classe, et on regroupe chaque séquence individuelle au parangon dont elle est la plus proche. Cela permet d'obtenir des classes sensiblement plus homogènes⁴.

² Pour une présentation détaillée des différentes étapes d'une analyse de séquences au moyen de l'*Optimal Matching*, voir par exemple (MacIndoe et Abbott 2004).

³ Dit aussi coût *indel*, par contraction de *insertion* et *deletion*.

⁴ Cette approche est relativement analogue à la consolidation des partitions par la méthode des k-means. Elle peut en outre se révéler très utile dans le cas d'échantillons de taille importante, consommateurs en temps de calcul : on réalise alors l'*Optimal Matching*, la classification et la partition sur un sous-échantillon de trajectoires, avant de regrouper l'ensemble des trajectoires au parangon dont elles sont le plus proche (Martin *et al.* 2008).

La première classe, de loin la plus importante avec plus du tiers des enquêtées, est composée de femmes qui commencent à travailler tôt, autour de 18 ans, et qui restent actives à temps plein l'ensemble de leur carrière. Ces femmes sont souvent peu diplômées et relativement nombreuses à être employées (voir Annexe 2). La classe suivante (18 %) regroupe des femmes qui travaillent elles aussi à temps plein tout au long de leur trajectoire mais qui s'opposent aux précédentes par le fait qu'elles rentrent sur le marché du travail plus tard, aux environs de 24 ans. Elles sont de loin les plus diplômées (plus de la moitié d'entre elles ont un diplôme au moins équivalent à bac+2) et appartiennent fréquemment à la catégorie des cadres (pour près de 40 % des enquêtées de cette classe).

Toutes les autres classes (45 % au total) concernent des trajectoires comportant de l'inactivité ou du travail à temps partiel. La classe 3 (17,8 %) regroupe des femmes qui arrêtent définitivement de travailler vers 25 ans, après seulement quelques années d'exercice, tandis que les enquêtées de la classe 5 (6,5 %) sortent du marché du travail plus tard, aux alentours de 38 ans. Les femmes de la classe 4 (10,6 %) interrompent leur carrière, à peu près entre 25 et 35 ans, celles de la classe 7 (5,6 %) arrêtent de travailler aux alentours de 28 ans puis reprennent à temps partiel vers 35 ans. Enfin, les trajectoires de la classe 6 (4,4 %) comportent une transition vers le temps partiel aux environs de 36 ans.

Tableau 3
Distribution des trajectoires-types par génération de naissance

<i>classe</i>	<i>année de naissance</i>		
	<i>1930-1939</i>	<i>1940-1945</i>	<i>1946-1950</i>
<i>1</i>	35,2	38,2	38,5
<i>2</i>	13,7	17,9	21,9
<i>3</i>	24,0	17,4	12,3
<i>4</i>	10,7	14,5	7,7
<i>5</i>	8,4	4,1	6,4
<i>6</i>	3,9	2,7	6,1
<i>7</i>	4,1	5,3	7,1
<i>Total</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

L'activité féminine et les modalités d'implication des femmes au long de leur carrière professionnelle évoluent au fil du temps, ce que montre la distribution des trajectoires types des enquêtées selon l'année de naissance (Tableau 3). Le principal résultat est l'importante augmentation de la proportion de femmes actives à temps plein entrant tard sur le marché du travail (classe 2) et la diminution de celles qui sont inactives tout au long de leur vie ou presque (classe 3). Cela résulte d'une part de la hausse du niveau de qualification des femmes et de la progressive disparition du modèle familial de l'homme actif et son épouse au foyer. La classe 1 des femmes qui commencent tôt et travaillent de façon ininterrompue à temps plein constitue près de deux carrières féminines sur cinq. Les fluctuations constatées pour les classes 4 à 7 sont à considérer avec précaution compte tenu de la faiblesse des effectifs.

Trajectoires professionnelles et familiales sont liées par des interactions dynamiques et complexes (par exemple Pailhé et Solaz 2009). Sans tenter de modéliser de manière approfondie ce processus, on peut néanmoins l'illustrer en croisant la typologie avec quelques indicateurs synthétisant certains aspects des parcours familiaux, tels que la nuptialité ou la fécondité. Ainsi, les femmes actives tout au long de leur trajectoire (classes 1 et 2) ont relativement moins d'enfants, alors que celles qui s'arrêtent tôt ou qui s'interrompent (classes 3 et 4) en ont plus (voir Annexe 2). Par ailleurs, les femmes qui exercent une activité continue débutée tardivement après leurs études (classe 2), ainsi que celles qui s'interrompent avant de reprendre à plein temps (classe 4), connaissent plus souvent des épisodes de séparation ou de divorce que les autres (voir Annexe 2). À l'inverse, les inactives et celles qui s'arrêtent de travailler tôt (classe 3) ont les trajectoires conjugales les plus stables.

Tableau 4

DISTRIBUTION DES TRAJECTOIRES-TYPES SELON LE STATUT D'ACTIVITÉ PRINCIPAL DE LA MÈRE (%)

classe	Mère au foyer		Total
	oui	non	
1	44,2	55,8	100,0
2	60,3	39,7	100,0
3	64,8	35,2	100,0
4	53,8	46,2	100,0
5	50,0	50,0	100,0
6	38,5	61,5	100,0
7	55,4	44,6	100,0
Total	52,5	47,5	100,0

L'activité de la mère est aussi un facteur déterminant de différenciation des trajectoires d'activité des femmes. On voit par exemple (Tableau 4) que les femmes actives ayant commencé tôt (classe 1) sont relativement moins nombreuses à avoir eu une mère au foyer que celles qui ont commencé plus tard ou que celles qui ont été inactives la plus grande partie de leur carrière (classe 3). Mais cet indicateur est un peu fruste et ne rend pas compte de la diversité des trajectoires des mères. Afin de mieux appréhender le lien entre activité des mères et des filles, on va donc aussi adopter une démarche typologique pour les trajectoires des mères.

4. Trajectoires professionnelles des mères des femmes nées entre 1930 et 1950

Les mères des enquêtées sont nées entre 1886 et 1935, la moitié d'entre elles plutôt entre 1907 et 1920. La descendance finale des mères de ces générations est de 3 enfants (2,8 par mère née en 1900 avec le maximum observé jusqu'à présent de 3,2 pour celles nées en 1926). La descendance des mères exclut les femmes n'ayant jamais mis d'enfants au monde, soit un quart des femmes nées en 1900, proportion qui diminue mais reste élevée dans ces générations : 19 % des générations nées en 1920) (Daguet 2000).

Ainsi les mères des enquêtées, bien qu'ayant assumé une charge de famille importante, sont aussi les actrices d'une participation non négligeable au développement du salariat industriel, dans le cadre général de la crise agricole de la fin du 19^e siècle, du début de l'urbanisation et du développement intensif de l'industrie.

Du point de vue professionnel, les mères des enquêtées ont eu des trajectoires d'activité moins diversifiées que leurs filles, mais suffisamment pour nécessiter l'utilisation de l'approche holiste adoptée précédemment. Ainsi, de la même manière que pour les enquêtées, nous allons construire une typologie des trajectoires d'activité de leurs mères. Nous ne pouvons néanmoins distinguer leur statut d'activité que selon 3 modalités (études, inactivité ou activité), n'ayant pas de précision sur la durée du travail, à temps plein ou partiel. De plus, quelques trajectoires de mères ne sont pas renseignées et on traitera en conséquence un échantillon résultant de 1 402 séquences.

Une typologie en 4 classes s'impose, correspondant à 84 % de l'inertie expliquée. La classe la plus importante regroupe les mères ayant toujours été actives (35,3 %). Viennent ensuite les mères qui ont arrêté de travailler, aux alentours de 26 ans (33,7 %), et celles qui sont restées inactives tout au long de leur vie (23 %). Enfin, on trouve une trajectoire-type correspondant à une interruption d'activité, à peu près entre 21 et 32 ans (7,9 %), suivie de la reprise de l'activité.

Tableau 5a
TYPLOGIE DES TRAJECTOIRES D'ACTIVITÉ DES MÈRES DES ENQUÊTÉES

<i>Parangon</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
Toujours actives	495	35,3 %
Arrêt à 26 ans	473	33,7 %
Toujours inactives	323	23,0 %
Interruption entre 21 et 32 ans	111	7,9 %
<i>Total</i>	<i>1 402</i>	<i>100,0 %</i>

Comme les typologies sont construites à partir de séquences différentes et ne sont pas strictement comparables, on a construit une nouvelle typologie des trajectoires des enquêtées, en 4 classes cette fois (Tableau 5b) sans tenir compte de la distinction entre temps partiel et temps plein, information non disponible pour les mères.

Tableau 5b
TYPLOGIE COMPARABLE* DES TRAJECTOIRES D'ACTIVITÉ DES ENQUÊTÉES

<i>Classe</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
Toujours actives	552	39,4
Fin des études tardive (vers 22 ans), parfois courte interruption	333	23,8
Inactives ou Arrêt (vers 27 ans)	323	23,0
Interruption (entre 24 et 35 ans)	194	13,8
<i>Total</i>	<i>1 402</i>	<i>100,0</i>

* Séquences ne distinguant pas le temps d'activité (partiel ou plein)

L'examen conjoint des typologies de trajectoires d'activité des enquêtées et de leurs mères permet de tirer quelques enseignements. Les trajectoires d'activité continue (ou presque) sont naturellement nettement plus fréquentes chez les enquêtées : si on ajoute aux femmes qui ont toujours travaillé, celles qui ont fait des études longues et ont parfois connu une courte interruption, on atteint plus de 60 % de l'échantillon des enquêtées, alors que la classe des toujours actives ne représente qu'un peu plus du tiers de leurs mères. À l'inverse, les femmes qui n'ont jamais travaillé ou se sont arrêtées tôt sont moins d'un quart parmi les enquêtées, contre plus de la moitié chez leurs mères. Enfin, les femmes qui se sont interrompues de travailler (vraisemblablement au moment de la constitution de leur famille) sont plus nombreuses parmi les enquêtées, dont l'interruption est de surcroît légèrement plus tardive.

À partir de la typologie des trajectoires d'activité des mères, on peut maintenant synthétiser de manière plus précise les déterminants des trajectoires de leurs filles (Tableau 6) à l'aide de régressions logistiques.

Tableau 6

RÉGRESSIONS LOGISTIQUES SUR L'APPARTENANCE AUX CLASSES DE TRAJECTOIRES D'ACTIVITÉ DES ENQUÊTÉES

		Type 1	Type 2	Type 3	Type 4	Type 5	Type 6	Type 7
		Tps plein 18 ans	Tps plein 24 ans	arrêt 25 ans	interruption	arrêt 38 ans	act - tps partiel	act - inact - tps partiel
Année de naissance	1930-1939	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
	1940-1945	0,1852 ns	0,2998 ns	-0,4582 ***	0,3664 *	-0,8134 ***	-0,4628 ns	0,2883 Ns
	1946-1950	0,1446 ns	0,6456 ***	-0,8602 ***	-0,3899 *	-0,3628 ns	0,4288 ns	0,6333 **
Lieu de naissance	IdF	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
	province	-0,0871 ns	0,0927 ns	0,0746 ns	-0,0470 ns	-0,1681 ns	-0,0232 ns	0,2957 Ns
	étranger	-0,6710 ***	-0,0359 ns	0,6844 ***	0,2737 ns	0,2837 ns	-0,2844 ns	0,2401 Ns
CSP père	agri	0,0858 ns	-0,5998 **	-0,2465 ns	0,1868 ns	0,5794 *	-0,00586 ns	0,5413 Ns
	acce	0,0842 ns	-0,0730 ns	0,0352 ns	-0,0291 ns	-0,2768 ns	0,0873 ns	0,00131 Ns
	cadres	0,2935 *	-0,1735 ns	-0,2629 ns	-0,2916 ns	-0,1903 ns	0,3494 ns	0,2600 Ns
	PI	0,2540 ns	-0,5158 **	0,1546 ns	-0,2608 ns	0,0680 ns	0,2598 ns	-0,0937 Ns
	employés	-0,0146 ns	-0,1167 ns	-0,1297 ns	-0,1217 ns	-0,0165 ns	0,3773 ns	0,5832 *
	ouvriers	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
Trajectoire activité mère	inactives	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
	actives	0,8274 ***	-0,4346 **	-0,7232 ***	-0,2028 ns	0,2840 ns	0,5637 *	-0,6334 **
	arrêt	0,3510 **	-0,0256 ns	-0,5120 ***	0,1347 ns	0,4826 *	0,0103 ns	-0,4027 Ns
	interruption	0,6684 ***	-0,5167 *	-0,4520 *	-0,4172 ns	0,6251 *	-0,0224 ns	-0,0590 Ns

Les régressions logistiques présentées dans le tableau 6 sont effectuées sur l'appartenance à chacun des sept types (tableau 2) de trajectoires d'activité des enquêtées. Le lien avec la génération de naissance, entrevu précédemment (tableau 3) y est confirmé. Ainsi, les femmes entrant tard sur le marché du travail (type 2) ou interrompant leur carrière avant de reprendre le travail à temps partiel (type 7) figurent parmi les plus jeunes de notre échantillon, les premières générations du *Baby Boom*. Au contraire, les femmes arrêtant de travailler, avant ou après 30 ans (types 3 et 5), font plus souvent partie des générations anciennes, nées avant la Seconde Guerre mondiale. L'origine géographique a aussi une influence : les femmes commençant à travailler très tôt (type 1) sont plutôt nées en Île-de-France, alors que celles arrêtant leur carrière vers 25 ans (type 3) sont plus souvent nées à l'étranger. L'origine sociale, approchée par la dernière CS du père, semble en revanche n'avoir qu'un effet marginal et difficilement interprétable. Enfin, on a vu précédemment le lien entre la trajectoire d'activité des femmes et le fait que leur mère ait été active ou non. En utilisant la typologie de trajectoire des mères construite par la suite, on peut aller un peu plus loin dans l'analyse. En effet, les enquêtées de « Biographies et entourage » ont d'autant plus de chance d'avoir une carrière complète et commencée tôt (type 1) que leur mère aura passé de temps en activité, les coefficients étant significativement positifs et décroissants pour les trajectoires des mères intégralement actives, comprenant une interruption ou un arrêt, par rapport aux trajectoires d'inactivité. Par ailleurs, le fait d'avoir une mère n'ayant jamais travaillé est associé au fait d'avoir une trajectoire d'activité avec un arrêt vers 25 ans (type 3) ou, dans une moindre mesure, avec une entrée tardive sur le marché du travail (type 2).

Néanmoins au-delà de ces calculs inférentiels, disposant des profils d'activité des mères et de leurs filles, nous allons tenter de prendre en compte ces cheminements dans une perspective holiste.

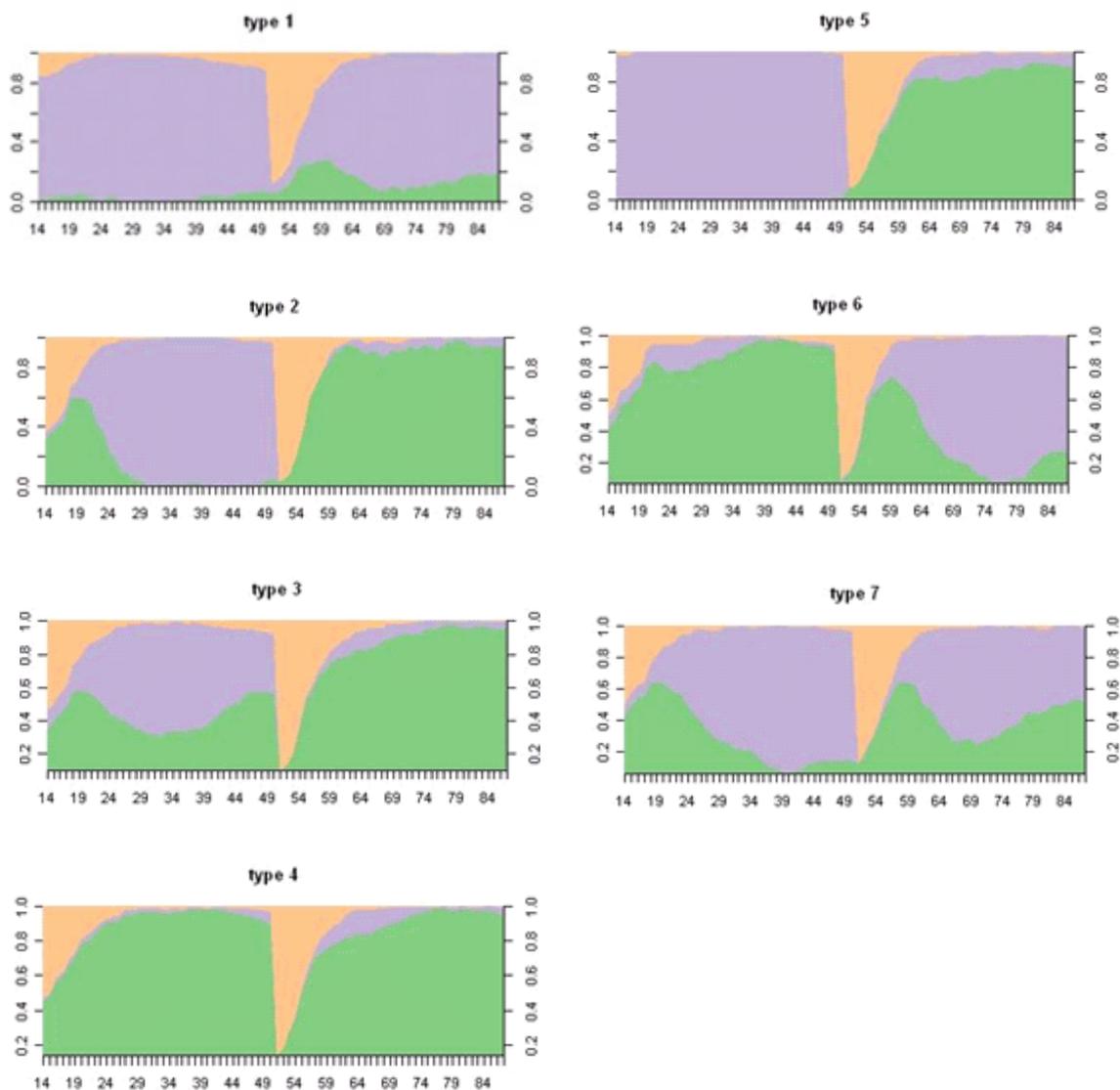
5. Les trajectoires transgénérationnelles mère-fille

Si l'on cherche à poursuivre l'analyse en étudiant les paires de trajectoires mère-fille, le simple croisement des typologies des parcours d'activité des filles avec celles de leurs mères, telles que déterminées précédemment (tableau 2 et tableau 5), produit un tableau de contingence de 7x4=28 cases, aux effectifs hétérogènes. Une typologie en 28 classes est difficilement justifiable et peu explicite, et les regroupements que l'on pourrait envisager hasardeux.

La question explorée dorénavant n'est plus celle d'identifier les influences du parcours des mères sur les trajectoires des filles mais plutôt de chercher à identifier si dans ces lignées se dégagent des paires préférentielles, des enchaînements récurrents conditionnés par la cohérence sociale qui lie les mères à leurs filles, une *robustesse* interne à la lignée. Une question à laquelle l'approche typologique utilisée ici se prête à condition de coupler ces parcours en une succession qui cette fois ne respecte pas la stricte chronologie historique (les trajectoires des mères sont en partie synchrones avec celles des filles). En effet, il n'est pas possible d'envisager des états qui croiseraient simultanément la position des mères et des filles au moment exact de leur recouvrement chronologique. Non pas qu'on ne puisse pas construire ces états croisés (les informations disponibles et datées le permettent) mais le nombre des états résultants disperserait le propos et ne servirait pas notre exploration. Aussi, la démarche adoptée en pratique est de juxtaposer en succession les séquences d'états, distinguant le statut d'activité en 3 modalités (études, inactivité ou activité) des mères et de leurs filles. Les séquences sont alors formées des 37 années – de 14 ans à 50 ans – qualifiées pour les mères, suivies de 37 années pour les filles : une succession de 37x2 statuts d'activité. Une analyse d'*Optimal Matching* est alors effectuée comme précédemment, de laquelle une typologie en 7 classes est retenue (Tableau 7).

Tableau 7
TYPLOGIE DES COUPLES DE TRAJECTOIRES D'ACTIVITÉ MÈRE-FILLE

Numéro	Parangon		N	%
	mère	filles		
4	active	active	392	28,0
3	interruption (entre 25 et 40 ans)	active	275	19,6
5	inactive	active	225	16,0
6	active	arrêt (à 30 ans)	132	9,4
1	inactive	inactive	130	9,3
7	arrêt (à 27 ans)	interruption (entre 26 et 40 ans)	130	9,3
2	arrêt (à 24 ans)	active	118	8,4
	Total		1 402	100,0



Les classes qui regroupent le nombre le plus important de trajectoires sont celles des enquêtées actives continûment qui se distinguent donc selon le profil d'activité de leurs mères.

Une exploration rapide des caractéristiques socioprofessionnelles apparaissant entre les classes selon la profession du père et celle de la fille permet de proposer un commentaire sur les différences entre les types 3, 4 et 5 (qui réunissent 64 % des trajectoires transgénérationnelles de lignée). Les trajectoires de la classe 3 se distinguent de celles de la classe 4, par une promotion intergénérationnelle importante : des pères de la classe ouvrière dont les filles profitant de leur accès aux études ont finalement occupé des emplois de cadres et cadres moyens, alors que les trajectoires de la classe 3, les plus nombreuses, reflètent plutôt l'insertion des filles des professions intermédiaires, elles-mêmes devenant employées dans le tertiaire.

Il apparaît néanmoins que ces indicateurs trop frustrés doivent être repensés et que de construire des caractéristiques pour qualifier des parcours sans pour autant être totalement endogène constitue une question méthodologique en soit.

En guise de conclusion

S'appuyant sur les données exceptionnelles de l'enquête « Biographies et entourage » (Ined 2001) qui permettent de suivre les parcours professionnels des enquêtés sur 37 années (de 14 à 50 ans) mais également ceux de leurs parents, nous avons ici proposé une analyse typologique, conduite selon des méthodes séquentielles d'*Optimal Matching* de ces parcours.

On constate par exemple la relative stabilité, au fil des générations de 1930 à 1950, de la proportion de femmes actives peu diplômées, alors que celle des femmes aux trajectoires d'activité complètes commençant après des études longues augmente. De même, parcours d'inactivité ou interrompu très tôt sont de moins en moins nombreux. Détailler l'évolution de ces profils en particulier pour distinguer les caractéristiques des trajectoires des femmes du *Baby Boom* par rapport à celles des générations qui les précèdent et les suivent constituera la poursuite de ces premiers travaux.

La question de la caractérisation des classes obtenues ouvre des perspectives autant méthodologiques que conceptuelle : en effet un profil ne peut être expliqué par son aboutissement, un parcours par son état final. En cela, de façon peu surprenante les méthodes descriptives doivent laisser place à d'autres outils plus à même de nous aider à poursuivre l'analyse des transformations sociales.

La seconde piste poursuivie ici est celle de profiler des trajectoires transgénérationnelles au sein des lignées en appariant les parcours des mères et des filles. Les premières explorations présentées ici sont prometteuses et ouvre de nouvelles perspectives en termes de temps long et de compréhension des continuités et spécificités intrafamiliales qui méritent d'être poursuivies.

Bibliographie

- Abbott A. (1995), « Sequence analysis : new methods for old ideas », *Annual review of sociology*, 21, p. 93-113.
- Abbott A., Forrest J. (1986), « Optimal Matching Methods for Historical Sequences », *Journal of Interdisciplinary History*, 16(3), p. 471-494.
- Barrère-Maurisson M.-A. (1984), « Du travail des femmes au partage du travail. Une approche des régulations familiales face aux évolutions du travail : le cas de la France depuis 1945 », *Sociologie du travail*, n°3, p. 243-254.
- Barrère-Maurisson M.-A. (1992), *La division familiale du travail, la vie en double*, Paris, PUF, collection « Économie en liberté », 251 p.
- Daguet F. (2000), « L'évolution de la fécondité des générations nées de 1917 à 1949 : analyse par rang de naissance et niveau de diplôme », *Population*, (55)6, p. 1021-1034.
- GRAB (1999), *Biographies d'enquêtes : bilan de 14 collectes biographiques*, Paris, INED, coll. « Méthodes et savoirs », vol. 3, 340 p.
- Grelet Y. (2002), *Des typologies de parcours. Méthodes et usages*, Céreq, Document Génération 92, (20), 47 p.
- Lelièvre E., Vivier G. (2001), « Évaluation d'une collecte à la croisée du quantitatif et du qualitatif : l'enquête Biographies et entourage », *Population*, (6), p. 1043-1073.
- Léridon H., Toulemon L. (1995), « Recent changes in the process of family formation in France: a cohort perspective », in P. Blossfeld (Ed.), *The New Role of Women, Family formation in modern societies*, The Social Equality series of Westview Press, p. 77-101.

Lesnard L., Saint-Pol T. de (2004), *Introduction aux méthodes d'appariement optimal (Optimal Matching Analysis)*, INSEE, Document de travail, (15), 30 p.

MacIndoe H., Abbott A. (2004), « Sequence analysis and optimal matching techniques for social science data », in M. Hardy, A. Bryman, *Handbook of Data Analysis*, London, Sage, p. 387-406.

Martin P., Schoon I., Ross A. (2008), « Beyond transitions: applying Optimal Matching Analysis to life course research », *International Journal of Social Research Methodology*, 11(3), p. 179-199.

Pailhé A., Solaz A. (2009), *Entre famille et travail, des arrangements de couples aux pratiques des employeurs*, Paris, La Découverte, Paris, 500 p.

Robette N., Thibault N. (2008), « L'analyse exploratoire de trajectoires professionnelles : analyse harmonique qualitative ou appariement optimal ? », *Population-F*, 64(3), p. 621-646.

Roux M. (1993), « Classification des données d'enquêtes », in D. Grange, L. Lebart, *Traitements statistiques des enquêtes*, Paris, Dunod.

Annexe 1 – Coûts de substitution et *indel*

Matrice des coûts de substitution

	<i>Études</i>	<i>Inactivité</i>	<i>Activité temps partiel</i>	<i>Activité temps plein</i>
<i>Études</i>	0	1,98201	1,98251	1,84047
<i>Inactivité</i>	1,98201	0	1,95577	1,91539
<i>Activité temps partiel</i>	1,98251	1,95577	0	1,93197
<i>Activité temps plein</i>	1,84047	1,91539	1,93197	0

Coût *indel* = 1,01

Annexe 2 – Typologie de la trajectoire d'activité des femmes selon diverses caractéristiques

En %

Classe	Lieu de naissance			Total
	Paris	Province	Étranger	
1	45,0	41,7	13,4	100,0
2	37,5	42,3	20,2	100,0
3	33,3	37,9	28,8	100,0
4	38,6	38,0	23,4	100,0
5	42,7	35,4	21,9	100,0
6	41,5	41,5	16,9	100,0
7	31,3	45,8	22,9	100,0
Total	39,8	40,6	19,6	100,0

Classe	Diplôme				Total
	aucun	<bac	bac	>bac	
1	6,9	61,9	18,8	12,5	100,0
2	5,2	15,4	21,0	58,4	100,0
3	20,8	45,1	19,7	14,4	100,0
4	7,6	60,1	19,0	13,3	100,0
5	14,6	53,1	19,8	12,5	100,0
6	10,8	47,7	15,4	26,2	100,0
7	13,3	34,9	14,5	37,4	100,0
Total	10,2	47,7	19,0	23,1	100,0

Classe	Dernière CSP ego						Total
	agri	acce	PI	cadres	empl	ouvr	
1	8,3	2,2	12,3	31,2	42,8	3,3	100,0
2	10,5	1,5	39,3	30,0	16,5	2,3	100,0
3	71,2	0,8	1,9	6,1	18,6	1,5	100,0
4	9,5	2,5	12,0	23,4	48,1	4,4	100,0
5	45,8	2,1	5,2	12,5	28,1	6,3	100,0
6	10,8	1,5	30,8	21,5	35,4	0,0	100,0
7	13,3	2,4	19,3	22,9	38,6	3,6	100,0
Total	22,8	1,8	16,0	23,6	32,8	3,0	100,0

En %

Classe	Nombre d'enfants				Total
	0	1	2	3 ou +	
1	17,9	24,7	39,9	17,5	100,0
2	22,1	24,7	31,1	22,1	100,0
3	0,8	8,7	33,7	56,8	100,0
4	1,9	8,2	36,7	53,2	100,0
5	9,4	21,9	34,4	34,4	100,0
6	9,2	21,5	44,6	24,6	100,0
7	6,0	7,2	42,2	44,6	100,0
Total	<i>12,3</i>	<i>18,8</i>	<i>36,9</i>	<i>32,0</i>	<i>100,0</i>

Classe	Dernière CSP père							Total
	agri	acce	PI	cadres	empl	ouvr	inact	
1	9,0	13,9	7,0	13,0	15,2	36,1	5,8	100,0
2	6,7	14,2	31,5	16,9	10,5	16,1	4,1	100,0
3	9,9	15,2	18,6	10,6	12,9	26,5	6,4	100,0
4	11,4	8,9	17,1	11,4	13,9	29,8	7,6	100,0
5	8,3	13,5	8,3	15,6	15,6	31,3	7,3	100,0
6	7,7	15,4	13,9	9,2	16,9	35,4	1,5	100,0
7	7,2	12,1	27,7	12,1	6,0	27,7	7,2	100,0
Total	<i>8,8</i>	<i>13,6</i>	<i>16,1</i>	<i>13,0</i>	<i>13,4</i>	<i>29,3</i>	<i>5,8</i>	<i>100,0</i>

Classe	Dernière CSP mère							Total
	agri	acce	PI	cadres	empl	ouvr	inact	
1	7,2	8,1	0,5	5,8	22,4	11,7	44,2	100,0
2	3,4	6,7	4,5	12,0	10,9	2,3	60,3	100,0
3	4,2	6,4	0,8	3,4	12,9	7,6	64,8	100,0
4	8,2	5,7	3,2	3,8	15,2	10,1	53,8	100,0
5	6,3	6,3	2,1	5,2	21,9	8,3	50,0	100,0
6	12,3	9,2	1,5	10,8	18,5	9,2	38,5	100,0
7	7,2	9,6	4,8	7,2	12,1	3,6	55,4	100,0
Total	<i>6,3</i>	<i>7,3</i>	<i>2,0</i>	<i>6,5</i>	<i>17,1</i>	<i>8,3</i>	<i>52,5</i>	<i>100,0</i>

Classe	Au - 1 séparation avant 50 ans		Total
	non	oui	
1	68,4	31,6	100,0
2	58,4	41,6	100,0
3	87,9	12,1	100,0
4	62,7	37,3	100,0
5	70,8	29,2	100,0
6	80,0	20,0	100,0
7	85,5	14,5	100,0

 **Atelier 4**

*Trajectoires professionnelles et
trajectoires salariales*

Rendements salariaux de l'ancienneté et rémunération systématique à l'ancienneté : quelles relations ?

*Jean-François Giret et Philippe Lemistre**

Hutchens écrivait en 1989 (p.60) : « *Nous avons le sentiment que nous commençons à peine à apprendre les méthodologies d'estimation appropriées à la relation ancienneté/salaire* ». Rappelons que par rendement de l'ancienneté, l'on entend un surplus apporté par l'ancienneté passée chez le même employeur, l'expérience sur le marché du travail ayant un rendement propre, commun aux sédentaires anciens et aux autres.

Si plusieurs méthodes ont été testées, les résultats sont pour le moins contradictoires. Par exemple, deux études américaines réalisées sur un même échantillon par Abraham et Farber (1987), Altonji et Shakotko (1987) et une étude française de Glaude (1986), montrent que les rendements de l'ancienneté qui sont surévalués par l'estimation moyenne habituelle se révèlent en réalité relativement modestes. *A contrario*, Topel (1991) à partir du même échantillon américain mais en utilisant une autre méthode d'estimation obtient des rendements importants. Enfin, Altonji et Williams (1997) suggèrent, qu'indépendamment de la spécification choisie, le traitement des données de panel peut induire à nouveau une surestimation des rendements de l'ancienneté. Les deux auteurs estiment néanmoins que les rendements de l'ancienneté pour un panel couvrant la période 1983-1991 sont deux fois supérieurs à ceux obtenus pour une période allant de 1968 à 1982 et continuent à progresser pour la période 1988-2001 (Altonji et Williams 2005) ! Au regard de ces différents éléments et à l'instar de Felli et Harris (1996), on serait tenté de conclure que « l'augmentation éventuelle des salaires à l'ancienneté... est une question ouverte... ».

Qu'en est-il pour la France ? L'étude la plus récente et la plus sophistiquée qui s'inspire des méthodes antérieures a été réalisée sur données françaises et américaines (Beffy, Buchinsky, Fougère, Kamionka, Kramarz 2006). Selon cette étude, les rendements de l'ancienneté auraient disparu pour les moins diplômés et n'existeraient que pour les plus diplômés. Ils demeureraient cependant inférieurs à ceux estimés pour les États-Unis.

Ainsi, le rendement salarial spécifique de l'ancienneté est incertain tant sur le plan empirique et que théorique (Conter, Lemistre et Reynes 2009). Or, si les droits des salariés restent étroitement associés à l'ancienneté dans l'entreprise (Reynes 2007), pour nombre d'entre eux la menace du chômage limite la prise de risque associée à une mobilité professionnelle et conduit à la stabilité dans l'entreprise.

Côté employeur, si l'on suppose qu'il finance en quasi-totalité la formation nécessaire à l'embauche, les coûts de financement de la formation constituent des coûts « quasi fixes » d'embauche, c'est-à-dire sans lien avec le coût de travail horaire. Or, l'entrepreneur met du temps à les recouvrer. Afin de ne pas perdre ses investissements et de ne pas avoir à les renouveler quand il se sépare de travailleurs déjà formés, l'employeur doit conserver le plus longtemps possible les salariés pour lesquels il a engagé des coûts de formation. Ainsi, même en cas de mauvaise conjoncture temporaire, une main-d'œuvre momentanément en tout ou partie « inutile » est « thésaurisée » afin de ne pas subir non seulement les coûts liés à la formation, mais aussi des coûts de licenciement croissant avec l'ancienneté (Gazier 1993). Compte tenu de ces coûts, il est même probable que la thésaurisation de main-d'œuvre portera essentiellement sur les salariés anciens, d'où le résultat d'une sécurisation de la situation professionnelle qui commence au-delà de deux années d'ancienneté et s'affirme au-delà de cinq années (Behaghel 2003).

Les salariés sont donc susceptibles de demeurer dans une même firme sans en retirer d'avantage salarial relatif. De plus, compte tenu de droits associés à l'ancienneté importants, les salariés qui changeront d'entreprise ne le feront, s'ils en ont le choix, uniquement que si le nouvel emploi permet *a minima* de

* **Jean-François Giret**, IREDU, CNRS/Université de Bourgogne, jean-francois.giret@u-bourgogne.fr ; **Philippe Lemistre**, LIRHE CNRS, Université des sciences sociales de Toulouse et Céreq, lemistre@univ-tlse1.fr.

compenser les pertes occasionnées par le retour à une ancienneté nulle dans la nouvelle entreprise. Dans ces conditions, il n'est pas étonnant que l'ancienneté procure en moyenne peu d'avantage salarial. Pour autant, l'absence de surplus salarial lié à l'ancienneté n'est pas en contradiction avec le fait qu'elle permet à la grande majorité des salariés de voir leur salaire progresser à l'ancienneté. Cette absence signifie uniquement que les progressions de carrière ne sont pas plus favorables aux sédentaires qu'aux salariés mobiles. Toutefois, le nombre de sédentaires reste très majoritaire en France comme dans d'autres pays (Auer et Cazes 2000). De plus, les salariés jugent souvent que leur augmentation salariale est généralement accordée en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise. Ainsi, l'enquête INSEE « Jeunes et Carrières » de 1997 montre que 65 % des personnes qui pensent voir leur rémunération progresser estiment que les augmentations seront accordées en fonction de l'ancienneté. Nous verrons à partir d'une enquête différente, que près de dix ans plus tard, l'importance accordée par les salariés à la rémunération à l'ancienneté a peu changé.

De plus, l'individualisation des salaires et plus encore la rémunération variable n'ont pas eu des développements aussi importants que certains veulent bien le penser. Au contraire, des reculs conséquents sont apparus en lien avec certaines évolutions juridiques (Reynes *op.cit.*). En 1999 31,6 % des salariés du privé non agricole augmentés ont reçu uniquement des augmentations individualisées contre 23,4 % en 2003 et 17 % en 2004 (Brizard 2004, 2005, 2006). Ainsi, depuis 2002 la part de ces salariés concernés par l'individualisation reste stable et de 60 % avec une part croissante des augmentations mixtes (individuelles+collectives). Par ailleurs, selon les représentants de la direction des entreprises privées non agricoles 23,7 % de ces augmentations individuelles sur la période 2004-2005 ont été attribuées selon les critères de l'ancienneté sur la période 2004-2005, 28,5 % selon les représentants du personnel (Brizard 2007). Ceci confirme que les augmentations individuelles restent en partie liées à l'ancienneté pour des raisons d'équité interne. Pour ces mêmes raisons, les augmentations individuelles sont très souvent accordées à tour de rôle (principe dit du « tourniquet ») avec un différentiel entre augmentations successives pour des salariés d'une même catégorie souvent plafonné à 10 % (Lattes, Lemistre, Roussel 2007).

S'opère alors un décalage entre les modes de rémunérations à l'ancienneté, le rendement salarial de l'ancienneté et l'ancienneté elle-même soit la durée passée dans une même entreprise (Giret et Lemistre 2009)

L'objectif de cette communication sera, pour une cohorte de jeunes ayant passé environ sept années sur le marché du travail, d'examiner les avantages salariaux liés à l'ancienneté dans leur emploi actuel en regard du mode de rémunération pratiqué dans leur entreprise. Plus précisément, nous nous interrogerons sur les divergences possibles entre d'une part, l'effet positif que peut avoir l'ancienneté sur les salaires et, d'autre part les différences de rémunération qui peuvent exister selon la politique salariale choisie par l'entreprise. Les données utilisées sont issues de l'enquête « Génération 98 » du Céreq qui permet d'analyser les cheminements professionnels d'une cohorte de jeunes sortis de formation initiale en 1998 et interrogés en 2001, 2003, 2005. Ces données nous permettront dans un premier temps d'étudier les facteurs explicatifs de la rémunération à l'ancienneté. Dans un second temps, nous étudierons les rendements de l'ancienneté en fonction des informations recueillies dans les parcours individuels des jeunes et en séparant les jeunes qui ont déclaré que dans leur entreprise les salaires augmentent essentiellement à l'ancienneté des autres, dans le cadre d'une modèle à deux régimes.

Il est important de noter que l'analyse empirique ne porte que sur les seuls individus de la génération de sortants 98 observés de 1998 à 2005 qui ne sont donc pas représentatifs de l'ensemble des individus présents sur le marché du travail durant la période qu'ils soient entrés en activité avant ou après 1998. Il s'agit donc avant tout d'éclairer les modes de gestion qui concernent avant tout la main-d'œuvre juvénile. Ceux-ci ne sont vraisemblablement pas représentatifs des modes de rémunération des générations plus âgées, mais peuvent préfigurer des évolutions futures sur le marché du travail.

1. Données et méthode

1.1. La Génération 1998 observée en 2005 : le module expérience

L'échantillon interrogé extrait de la réinterrogation de la Génération 98 (encadré 1), environ 16 000 jeunes en novembre 2005, est représentatif des 750 000 individus jeunes sortis du système éducatif en 1998. L'enquête permet de recueillir des informations sur le cursus scolaire des jeunes et leurs derniers diplômes obtenus, sur leurs caractéristiques sociodémographiques, ainsi que sur l'ensemble de leur trajectoire professionnelle grâce à un calendrier mensuel de leur situation depuis la sortie du système éducatif. Ainsi, l'expérience sur le marché du travail n'est pas, comme souvent dans les enquêtes statistiques, approximée par l'âge ou la différence entre la date d'enquête et la date d'entrée sur le marché du travail. De plus, lors de la troisième interrogation, un module de questions sur l'expérience, l'organisation et l'environnement au travail comporte notamment des informations sur les caractéristiques de l'entreprise, son organisation du travail, les relations avec la hiérarchie et les collègues de travail, le type de savoir que les jeunes doivent acquérir (très codifiés ou non). Toujours dans ce module, les jeunes sont également interrogés sur les modes de rémunération dominant dans l'entreprise. Nous retiendrons dans notre enquête les individus se trouvant en emploi salarié (hors enseignants) en novembre 2007. De plus, le module « expérience » n'ayant été posé qu'aux salariés ayant au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, nous avons été contraints d'écarter pour notre analyse, les jeunes qui avaient moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, ce qui représente environ 1 200 individus, soit un peu moins de 10 % des jeunes en emploi à la date de l'enquête.

Encadré 1

LA STABILISATION PROFESSIONNELLE DES JEUNES, SEPT ANS APRÈS LA FIN DE LEURS ÉTUDES

En 1998, 750 000 jeunes de tous les niveaux de formation sont entrés pour la première fois sur le marché du travail. L'enquête « Génération 98 » du Céreq montre qu'après sept années passées sur le marché du travail, ces jeunes se sont majoritairement stabilisés sur le marché du travail : 95 % sont actifs et 86 % ont un emploi. Fin 2005, le taux de chômage de l'ensemble de la cohorte est de 10 % (soit environ 5 points de moins qu'en mars 2001). Il varie cependant largement selon le niveau de diplôme : les jeunes sans aucun diplôme ont un taux de chômage de 24 %, soit près de cinq fois supérieur à celui des diplômés du supérieur. L'emploi à durée indéterminée est largement majoritaire : 80 % des jeunes en emploi ont un contrat à durée indéterminée ou un emploi de fonctionnaire. Cependant, là encore, les écarts sont importants par niveaux de diplôme : seulement 68 % des jeunes sans diplôme ont ce type de contrat, soit 20 points de moins que les diplômés de troisième cycle et de grandes écoles.

L'examen des parcours d'entrée dans la vie active de l'ensemble de la cohorte montre que les trajectoires d'insertion n'ont pas toutes été très linéaires et que certains des jeunes stabilisés ont connu, une période de transition importante. Ainsi, seulement la moitié d'entre eux ont accédé à un contrat stable soit immédiatement soit durant les deux premières années. Pour les autres, la stabilisation est plus tardive : 13 % ont des difficultés récurrentes à accéder ou stabiliser d'emploi et se trouvent fin 2005 le plus souvent en dehors de l'emploi, 13 % n'ont pu accéder qu'à des contrats à durée limitée durant leurs sept premières années de vie active, 15 % ont mis entre trois et quatre ans pour accéder à l'emploi stable alors que 6 % ont accédé rapidement à un contrat durée indéterminée, mais l'ont perdu et ont ensuite connu des difficultés à se stabiliser.

1.2. Un modèle à deux régimes

Notre objectif est d'étudier les déterminants de la rémunération dans deux sous-populations : celles des individus indiquant que la rémunération se fait principalement dans leur entreprise par un mécanisme d'avancement basé sur l'ancienneté et celles des individus déclarant d'autres mécanismes liés principalement à leur performance. Une stratégie relativement simple aurait été d'estimer des équations de salaires dans chaque sous-population pour comparer les déterminants de la rémunération et notamment l'influence de l'ancienneté passée dans l'entreprise sur les salaires. L'hypothèse aurait alors été faite que la répartition entre les modes de rémunération est complètement aléatoire. Il est cependant raisonnable de penser que les modes de rémunération et d'avancement dans les entreprises ne sont pas indépendants de caractéristiques individuelles de leurs salariés. Il peut s'agir de certaines caractéristiques inobservables comme par exemple, certaines compétences, leur aversion au risque ou leurs préférences pour des types d'emploi ou des fonctions... Or, ces caractéristiques peuvent également conditionner le niveau de salaire

dans chaque type d'entreprise. Pour prendre en compte ces interactions, nous estimons un modèle à deux régimes.

L'équation de sélection tient compte de l'appartenance à un mode de rémunération dominant (1 si ancienneté, 0 sinon) en fonction d'un ensemble de variables x_i :

$$A_i = \begin{cases} 1 & \text{si } A_i^* > 0 \\ 0 & \text{sinon} \end{cases} \quad \text{avec } A_i^* = \gamma x_i + \varepsilon \quad (1)$$

Les équations de régimes expliquent le logarithme du salaire mensuel net dans chaque situation, telle que :

$$\begin{cases} w_{i1} = \beta_{11} Z_{i1} + \beta_{12} Y_{i1} + u_{i1} & \text{si } A_i = 1 \\ w_{i2} = \beta_{21} Z_{i2} + \beta_{22} Y_{i2} + u_{i2} & \text{si } A_i = 0 \end{cases} \quad (2)$$

Les variables individuelles Z_i sont des variables généralement introduites dans les équations de salaire. Elles peuvent comprendre également une partie des déterminants de la rémunération à l'ancienneté x_i . Y_i représentent des variables d'emploi qui sont habituellement sollicités dans les fonctions de gains pour améliorer l'estimation ceteris paribus (variables de contrôle). Si leur présence améliore la qualité des estimations, elle est totalement neutre sur l'ensemble des résultats commentés ici. On suppose que les u_{i1} , u_{i2} et ε_i suivent une loi normale trivariée telle que :

$$\begin{pmatrix} \varepsilon_i \\ u_{i1} \\ u_{i2} \end{pmatrix} \sim N \left\{ \begin{pmatrix} 0 \\ 0 \\ 0 \end{pmatrix}, \begin{pmatrix} 1 & \sigma_{1\varepsilon} & \sigma_{2\varepsilon} \\ \sigma_{1\varepsilon} & \sigma_1 & \sigma_{12} \\ \sigma_{2\varepsilon} & \sigma_{12} & \sigma_2 \end{pmatrix} \right\}$$

Ici la sélection est supposée endogène. Concrètement, il existerait une corrélation entre l'équation de sélection (être rémunéré principalement à la l'ancienneté) et chaque équation de salaire, soit $\sigma_{1\varepsilon} \neq 0$ et $\sigma_{2\varepsilon} \neq 0$. C'est ce test qui sera effectué ici.

2. Rémunération à l'ancienneté et rendement de l'ancienneté

2.1. Les déterminants de la rémunération à l'ancienneté

Les déterminants de l'ancienneté sont évalués via un modèle probabiliste (probit) qui constitue l'équation de sélection du modèle à deux régimes (équation 1). Pour les jeunes répondant à l'enquête, on peut penser que la rémunération à l'ancienneté, invoquée dans leur déclaration comme principe général d'avancement dans leur entreprise, relève avant tout du mode de rémunération systématique et souvent exclusif à l'ancienneté. En effet, l'alternative à l'ancienneté est pour la moitié des 56,5 % restant la rémunération selon les performances (il s'agit des salariés qui n'ont pas déclaré être rémunérés essentiellement à l'ancienneté mais ont indiqué que leur avancement dépend de leur travail personnel). Ces derniers bénéficient de l'individualisation des salaires qu'ils jugent assez différentes d'une rémunération systématique à l'ancienneté. Or, les principes de séniorité et l'individualisation vont en réalité souvent de pair : ce n'est pas parce qu'il y a une individualisation des rémunérations que l'ancienneté passée dans l'entreprise n'est pas rémunérée. L'acceptation de la rémunération à l'ancienneté issue des déclarations des individus est donc nettement plus restrictive que celle qui ressort des théories économiques notamment, mais assez proche de son acception juridique.

Si l'on se focalise sur les variables individuelles, il apparaît immédiatement que plus le niveau d'études augmente, plus la probabilité d'être rémunéré à l'ancienneté est faible. Les secteurs où la rémunération à l'ancienneté est la plus probable sont l'industrie agroalimentaire, le secteur des services au particuliers, et

les transports (coefficients non reproduits). Au sein des services publics, la sécurité sociale et l'éducation se distinguent clairement par une moindre probabilité de rémunération à l'ancienneté que le privé. Il faut cependant noter que par construction, la majorité des emplois d'enseignants du secteur public sont exclus du champ de l'enquête, ce qui peut expliquer ce résultat pour l'éducation. Très logiquement, les contrats à durée déterminée ainsi que les autres contrats à durée limitée sont moins concernés par ce type de rémunération.

Les liens entre modes d'organisation du travail et probabilité d'être rémunéré à l'ancienneté sont plus complexes à expliquer. La place dans la hiérarchie et la façon dont elle s'exerce ont un effet assez attendu. Les individus exerçant des responsabilités d'encadrement ont une probabilité plus forte d'avoir une rémunération individualisée (tableau 1). Inversement, lorsque la hiérarchie intervient directement dans l'activité du salarié (soit pour expliquer le travail, soit pour le répartir), la rémunération est davantage axée sur l'ancienneté. Pour les autres variables concernant l'organisation, on aurait pu s'attendre à ce que la rémunération basée sur l'ancienneté corresponde à une organisation du travail très taylorisée. Or, cela n'est pas toujours le cas : le travail en équipe et le fait de résoudre des problèmes imprévus ou de faire des propositions augmente par exemple la probabilité d'être rémunéré à l'ancienneté. Ainsi, les individus rémunérés à l'ancienneté seraient plutôt subordonnés, travaillant en équipe mais bénéficiant cependant une certaine autonomie. En revanche, le fait de pouvoir négocier ses objectifs de travail semble plutôt une caractéristique d'une rémunération plus individualisée même si l'effet n'est significatif qu'à 11 %. Enfin, les promotions internes semblent s'effectuer majoritairement hors de l'application du principe général de séniorité, puisque le fait d'en avoir déclaré diminue la probabilité.

Au final, ces différents résultats montrent qu'il existe des différences assez sensibles dans les modes de rémunération entre les jeunes de notre population qui vont dépendre des caractéristiques individuelles des jeunes et des emplois qu'ils occupent. Il faut également souligner que la rémunération basée sur l'ancienneté, au moins perçue comme telle par les jeunes, n'est pas négligeable puisque 43,5 % de salariés déclarent que dans leur entreprise la rémunération s'effectue principalement à l'ancienneté. Il ne s'agit pas d'une caractéristique du seul secteur public (environ un tiers des salariés en 2005), puisque plus de la moitié des travailleurs concernés par ces modes de rémunération appartiennent au secteur privé (52,1 % tableau 1). Comme nous l'avons évoqué précédemment, cela ne signifie pas que les salariés rémunérés à l'ancienneté en retirent un avantage salarial par rapport aux autres salariés. Pour autant, même si ces salariés sont parfois moins rémunérés que les autres, on peut penser que l'ancienneté joue un rôle salarial essentiel pour eux. Les investigations effectuées dans la sous-section suivante en séparant les salariés qui se disent rémunérés à l'ancienneté des autres confortent largement cette hypothèse

Tableau 1
PROBABILITÉ D'ÊTRE RÉMUNÉRÉ PRINCIPALEMENT À L'ANCIENNETÉ

Rémunération principalement à l'ancienneté dans l'entreprise	Non	Oui	Coeff	P value
	56,5	43,5		
Probabilité de référence			43,26%	
Diplômes (référence bac + 5 et+)	10,5	9,4		
sans diplôme	19,0	18,7	11,36%	0,00
Cap - Bep	18,4	17,3	11,36%	0,00
Bac prof.	3,8	5,1	7,77%	0,00
Bac géné	22,6	32,4	9,74%	0,00
Bac + 2	14,5	9,8	9,49%	0,00
Bac + 3 ou 4	11,2	7,3	-5,90%	0,01
Femme (référence homme)	56,8	44,5	-2,47%	0,03
Statut établissement (référence : secteur privé)	80,0	52,1		
éducation	7,1	5,1	-16,21%	0,00
armée	0,8	2,3	7,54%	0,09
Autre Fonction Publique d'Etat	1,6	6,5	23,55%	0,00
Fonction Publique Territoriale	2,1	8,1	16,06%	0,00
Hôpitaux	2,3	15,4	22,74%	0,00
Divers public	1,3	3,7	10,76%	0,00
Sécurité soc.	0,7	0,5	-16,73%	0,00
Entreprise publique	2,8	4,6	21,72%	0,00
Type de contrat (référence : fonctionnaire)	8,6	21,6		
cdi	81,2	67,5	-6,77%	0,00
cdd	5,4	7,0	-11,28%	0,00
Autres contrats	4,7	4,0	-16,55%	0,00
Situation de travail				
a obtenu une promotion interne	8,3	5,2	-6,73%	0,00
Intervient auprès de subordonnés	27,0	23,4	-4,62%	0,00
Résolution de problèmes imprévus	66,9	69,8	2,81%	0,02
Négocie les objectifs de travail	39,3	39,8	-1,66%	0,11
Totale liberté dans le planning de travail	39,1	32,5	-0,60%	0,59
Acquisition de nouvelles compétences dans l'activité	54,8	56,8	-1,03%	0,33
Fait des propositions dans son activité	64,4	71,0	4,04%	0,00
Travail en équipe	30,6	44,6	4,50%	0,00
Contrôle quotidien d'un supérieur hiérarchique	23,5	22,3	-1,56%	0,20
Supérieur hiérarchique explique comment faire	14,9	16,1	2,77%	0,05
Supérieur hiérarchique répartit le travail	33,9	37,2	4,26%	0,00

L'individu de référence a l'ensemble des caractéristiques en ref., il est proche de l'individu moyen puisque la probabilité de référence est très proche du % d'individus qui ont déclaré être dans une entreprise ou la rémunération s'effectue principalement à l'ancienneté.

Autres variables non reproduites : secteurs, les autres variables des fonctions de gains (tableau 2) ne sont pas significatives, dont l'ancienneté et l'expérience initiale.

Tableau 2
DIFFÉRENCES SALARIALES SELON LE MODE DE RÉMUNÉRATION

Rémunération principalement à l'ancienneté dans l'entreprise		Oui		Non	
Constante		7,361	*** 0,035	7,021	*** 0,033
Diplômes (référence bac + 5 et+)		sans diplôme			
	Cap - Bep	-0,541	*** 0,015	-0,580	*** 0,015
	Bac prof.	-0,495	*** 0,014	-0,519	*** 0,014
	Bac généré	-0,455	*** 0,018	-0,437	*** 0,021
	Bac + 2	-0,343	*** 0,014	-0,393	*** 0,013
	Bac + 3 ou 4	-0,314	*** 0,015	-0,220	*** 0,015
Femme (référence homme)		0,086	*** 0,007	0,138	*** 0,008
Secteurs (référence : Ind. Agro. Ali., Agric.)		Ind. biens de conso.		0,055 * 0,028 0,121 *** 0,024	
	Industrie auto.	0,060	** 0,029	0,115	*** 0,027
	Ind. biens d'équipés	0,061	** 0,026	0,119	*** 0,023
	Ind. biens inter.	0,035	0,022	0,094	*** 0,020
	Energie	0,147	*** 0,038	0,171	*** 0,039
	Construction	0,044	** 0,022	0,097	*** 0,020
	Commerce	-0,011	0,019	0,043	** 0,018
	Transports	0,176	*** 0,023	0,066	*** 0,025
	Financ. Immob.	0,115	*** 0,029	0,210	*** 0,023
	Serv. aux entreprises	0,034	* 0,020	0,112	*** 0,019
	Serv. aux particuliers	-0,048	** 0,023	0,006	0,022
	Autres secteurs (dont administration)	0,058	*** 0,019	-0,017	0,020
Statut établissement (référence : secteur privé)		éducation		-0,053 *** 0,018 0,097 *** 0,021	
	armée	0,054	** 0,024	-0,031	0,039
	Autre Fonction Publique d'Etat	0,053	*** 0,016	-0,065	** 0,028
	Fonction Publique Territoriale	-0,069	*** 0,015	-0,181	*** 0,025
	Hôpitaux	0,106	*** 0,013	0,015	0,025
	Divers public	0,034	* 0,018	-0,035	0,030
	Sécurité soc.	0,029	0,042	-0,011	0,042
	Entreprise publique	0,047	** 0,020	-0,021	0,023
Type de contrat (référence : fonctionnaire)		cdd		-0,016 * 0,009 0,043 *** 0,014	
	Autres contrats	-0,098	*** 0,014	-0,019	0,019
	Intervient auprès de subordonnés	-0,180	*** 0,023	-0,047	* 0,026
Situation de travail		Résolution de problèmes imprévus		0,083 *** 0,008 0,138 *** 0,008	
	Négocie les objectifs de travail	0,023	*** 0,007	0,002	0,009
	totale liberté dans le planning de travail	0,001	0,006	0,043	*** 0,007
	Acquisition de nouvelles compétences dans l'activité	-0,004	0,007	0,042	*** 0,008
	bénéficie d'une rémunération basée sur la perf. individuelle	0,000	0,007	0,018	** 0,008
	Travail en équipe	0,196	*** 0,038	0,151	*** 0,026
	Contrôle quotidien d'un supérieur hiérarchique	0,030	*** 0,007	0,010	0,008
	Supérieur hiérarchique explique comment faire	-0,016	** 0,008	-0,010	0,009
	Supérieur hiérarchique répartit le travail	-0,020	** 0,009	-0,011	0,010
	ancienneté	0,006	0,007	-0,035	*** 0,008
	expérience initiale	0,027	*** 0,003	0,046	*** 0,003
		0,025	*** 0,003	0,057	*** 0,004
sigma_1		0,222	*** 0,002		
sigma_2		0,303	*** 0,004		
rho_1		0,079	*** 0,077		
rho_2		-0,717	*** 0,019		

Tableau 3

MODE DE RÉMUNÉRATION ET RENDEMENTS DE L'ANCIENNETÉ PAR SOUS POPULATION

	Publique		Privé		Homme		Femme	
rémunération à l'ancienneté	oui	non	oui	non	oui	non	oui	non
ancienneté	0,022	0,038	0,030	0,048	0,029	0,051	0,020	0,041
expérience	0,022	0,041	0,028	0,060	0,027	0,065	0,016	0,046
rho_1	<i>-0,008</i>		0,141		0,659		0,001	
rho_2	<i>-0,031</i>		-0,752		-0,749		-0,630	
	Cadre		Pi		Employé		Ouvrier	
rémunération à l'ancienneté	oui	non	oui	non	Oui	non	oui	non
ancienneté	0,056	0,054	0,018	0,042	0,024	0,047	0,020	0,034
expérience	0,053	0,072	0,017	0,055	0,022	0,048	0,020	0,036
rho_1	0,862		<i>-0,013</i>		0,026		0,022	
rho_2	-0,723		-0,680		-0,413		0,025	

* valeurs en italique non significatives.

Les variables introduites dans les équations de salaire sont les mêmes que pour l'estimation globale (tableau 2).

2.2. Rendement salarial de l'ancienneté et rémunération à l'ancienneté

De nombreux facteurs relatifs aux parcours scolaires, puis professionnels des salariés avant et après leur recrutement dans l'entreprise peuvent influencer leur rémunération. Les travaux empiriques montrent qu'en début de carrière, ces rémunérations dépendent notamment de leur niveau de diplôme et de leur formation, de certaines caractéristiques ou signaux qu'ils peuvent émettre sur le marché du travail lorsqu'ils cherchent un emploi, de leur expérience professionnelle passée et de leur ancienneté actuelle dans l'entreprise. Pour les fonctions de gains, chaque coefficient est très proche du pourcentage de salaire en plus ou en moins procuré par une unité de chaque variable. Contrairement à la spécification liée à la théorie du capital humain, dans sa version liminaire (Mincer 1974), l'expérience n'est pas l'expérience totale sur le marché du travail, mais celle qui a précédé l'entrée dans l'entreprise où a été accumulée l'ancienneté. En d'autres termes, le coefficient de l'ancienneté ne mesure pas le surplus apporté par l'ancienneté, mais son rendement moyen. Le surplus existe si ce rendement est significativement supérieur à celui de l'expérience initiale. Par ailleurs, les différents biais invoqués en introduction ne sont pas traités. L'objectif est avant tout de montrer les rendements distincts de l'ancienneté selon le mode de rémunération dominant dans l'entreprise. De plus, la plupart des spécifications feront apparaître des écarts faibles entre rendement de l'expérience initiale et de l'ancienneté, confortant en cela les assertions et résultats énoncés en introduction. Le tableau 2 présente le résultat de l'estimation pour toute la population et le tableau 3 des résultats partiels pour des sous-populations.

Pour toute la population, conformément à l'hypothèse initiale, on constate un rendement de l'ancienneté souvent comparable ou légèrement supérieur à celui de l'expérience professionnelle initiale pour les salariés « à l'ancienneté ». Pour les autres, l'effet est opposé. De plus, les individus qui ne sont pas rémunérés exclusivement à l'ancienneté perçoivent des salaires significativement plus élevés qu'un individu choisi au hasard ($\text{rho}_2 < 0$ dans les tableaux 2 et 3). Il y a néanmoins deux exceptions notables, les salariés du public et les ouvriers, pour lesquels le fait d'être dans un des deux régimes n'a pas d'effet sur le salaire d'un individu choisi au hasard. Les rendements de l'ancienneté dans l'entreprise et de l'expérience initiale n'en demeurent pas moins tous deux plus élevés pour les salariés des entreprises qui n'appliquent pas principalement la rémunération à l'ancienneté, y compris pour ces catégories. Un effet significatif pour les salariés rémunérés à l'ancienneté (par rapport à un individu choisi au hasard) n'est obtenu que pour les hommes et pour les cadres.

À quoi sont dues ces différences entre catégories, globalement défavorables au régime « à l'ancienneté » ? La cause essentielle a déjà été évoquée, il s'agit des rendements défavorables de l'expérience et de l'ancienneté. Des distinctions significatives apparaissent par ailleurs. Celles-ci ne semblent pas concerner essentiellement la valorisation du diplôme, les écarts entre diplômes demeurant relativement stables entre les deux régimes à l'exception des bac+3 et 4 (seulement 7,4 % des individus dans le régime ancienneté – tableau 1). Pour les secteurs d'activité, à l'exception notable du transport et

de l'administration, être dans des entreprises où la rémunération à l'ancienneté ne domine pas est plus rentable sur le plan salarial. C'est entre les différentes fonctions publiques que les situations sont les plus distinctes. En effet, en regard du privé, les écarts sont plus favorables à l'éducation hors rémunération à l'ancienneté notamment¹. À l'inverse, pour l'armée, les hôpitaux et les entreprises publiques le régime à l'ancienneté procure un avantage relatif par rapport au privé ou une pénalité nettement moindre pour la fonction publique territoriale. Or, ce sont ces secteurs qui pratiquent le plus la rémunération à l'ancienneté en proportion (tableau 1) et représentent près du tiers des établissements concernés par ce mode de rémunération (un peu plus si l'on ajoute les autres organismes de la fonction publique d'état, dans le même cas).

Concernant la situation de travail, la subordination conduit à une pénalité salariale significative uniquement dans le régime à l'ancienneté (contrôle du supérieur hiérarchique, supérieur hiérarchique explique comment faire). En revanche, les fonctions d'encadrement et les marges d'autonomie (intervention auprès de subordonnés, négociation des objectifs, liberté dans le planning) sont davantage valorisées dans le régime qui n'applique pas principalement la rémunération à l'ancienneté. On peut noter particulièrement l'absence de valorisation des nouvelles compétences acquises dans l'activité pour les individus essentiellement rémunérés à l'ancienneté alors que pour les deux régimes plus de 50 % des individus déclarent avoir acquis de telles compétences. En revanche, lorsque le régime de l'ancienneté domine, le travail en équipe est rémunéré. Le régime à l'ancienneté exclut-il alors toute prise en compte des initiatives ou performances individuelles ? Nos résultats ne permettent pas de l'affirmer pour plusieurs raisons. Tout d'abord, l'encadrement reste récompensé. Ensuite, la résolution de problèmes imprévus participe à la rémunération individuelle uniquement dans le régime à l'ancienneté, alors que plus des deux tiers des individus déclarent ce type d'initiative dans les deux régimes. Enfin, la performance est rémunérée par le biais de prime individualisée dans les deux régimes. Coexiste donc, comme cela a été évoqué en introduction, dans certaines entreprises ou dominant la rémunération à l'ancienneté, ce type de pratique d'augmentation générale et une part d'individualisation des salaires.

Enfin, que conclure sur les seuls rendements de l'ancienneté notamment en regard de ceux de l'expérience initiale ? Tout d'abord, il faut garder à l'esprit que dans les deux régimes, 27 % des salariés (26,5 %, 27,6 % respectivement) n'ont eu aucune expérience antérieure et par conséquent, n'ont connu qu'un seul employeur. Ensuite, la moitié a moins de deux ans d'expérience antérieure (respectivement, 1,58 et 1,33). Donc, pour la majorité d'entre eux, l'ancienneté demeure le facteur le plus déterminant. Pour s'en convaincre ; il suffit cette fois d'observer la distribution des anciennetés dans les deux régimes : l'ancienneté médiane est de près de 5 années dans les deux régimes (4,75 et 4,91 années)², le premier quartile ayant plus 2,5 années d'ancienneté contre (2,5 et 2,83) et le dernier 6 années et demi (6,43 et 6,58). En clair même si l'expérience initiale l'emporte hors régime d'ancienneté quant au rendement par année, c'est l'ancienneté qui procure le plus d'avantages salariaux compte tenu de durées nettement plus conséquentes, voire d'absence d'expérience initiale pour plus d'un quart des salariés.

Il va de soi que des études catégorielles plus fines permettraient d'éclairer les différents constats effectués, mais les effectifs ne le permettent pas ici. Dans ce domaine, une étude sur un échantillon avec un effectif nettement plus conséquent (enquêtes « Emploi » de l'INSEE 1999 à 2001), avait montré que pour certaines catégories non qualifiées ou les effectifs sont les plus nombreux, l'ancienneté est la seule source de progression salariale, notamment pour les assistantes maternelles et les manutentionnaires (Lemistre 2004). Ainsi non seulement l'ancienneté demeure un élément déterminant pour la majorité des salariés, mais elle serait aussi pour les moins qualifiés d'entre eux à la carrière, ce que le SMIC est au salaire de base, un minima.

¹ Cela renvoie à notre remarque précédente sur le champ de l'enquête concernant le secteur éducatif (la plus grande partie des enseignants fonctionnaires sont exclus du champ).

² Là encore, par construction du module de l'enquête concernant ces différentes variables, les individus ayant accédé depuis moins de 6 mois dans l'entreprise sont exclus du champ.

Conclusion

Dans tous les pays de l'OCDE, l'ancienneté moyenne des salariés dans les entreprises n'a pratiquement pas évolué tout au long des années 90 et ceci pour toutes les tranches d'âge (Auer et Cazes 2000). Nos investigations empiriques montrent clairement que l'ancienneté dans l'entreprise est encore importante pour des générations récentes. Ainsi, pour des salariés observés en 2005 sortis de fin d'études en 1998, l'ancienneté moyenne est encore relativement élevée puisque proche de 5 années pour 7 années d'expérience au maximum. Toutefois, il se produit un décalage entre le constat d'une forte ancienneté moyenne et l'usage de mode de rémunération à l'ancienneté : les deux ne vont plus de pair. L'individualisation des salaires a, en effet, succédé à la rémunération systématique à l'ancienneté, au moins comme mode de rémunération dominant perçu par les salariés. Il est donc important de noter que la rémunération à l'ancienneté perçue qui a été retenue ici traduit avant tout le mode de rémunération systématique à l'ancienneté. Or, les pratiques d'individualisation relèvent pour partie voire pour l'essentiel du principe de séniorité (Lattes, Lemistre, Roussel 2007 ; Brizard 2007). Ainsi, nos résultats suggèrent que l'ancienneté dans l'entreprise continue à jouer un rôle salarial non négligeable surtout pour les salariés qui ne perçoivent pas le mode de rémunération à l'ancienneté comme dominant dans leur entreprise !

Toutefois, l'individualisation, même partielle, des rémunérations conduit à rémunérer davantage la performance immédiate. Cela explique que les rendements de l'expérience, dans une même entreprise ou dans des entreprises successives, aient tendance à se rapprocher. Pour autant, l'ancienneté dans l'entreprise reste nettement plus conséquente que l'expérience en dehors de l'entreprise pour la très grande majorité des salariés, un quart d'entre eux n'ayant connu qu'une unique entreprise qu'ils soient rémunérés à l'ancienneté ou non. De plus, une part non négligeable (43,5 %) des salariés de l'échantillon retenu ici, estime que dans leur entreprise l'avancement se fait uniquement à l'ancienneté. Malgré son faible rendement, les salariés demeurent donc dans une même firme indépendamment du fait que l'ancienneté rapporte peu. L'un de ces facteurs est évidemment la menace du chômage qui pèse d'autant plus que les droits associés à l'indemnisation dépendent de l'ancienneté (Reynes 2007). On est donc dans une situation paradoxale où les salariés ont de réelles raisons de ne pas être mobiles et donc d'accumuler des années d'ancienneté, alors que celles-ci ne semblent plus déterminantes de la carrière.

Une telle perspective doit néanmoins être nuancée. En effet, si demeurer dans une même firme n'apporte plus d'avantage relatif par rapport aux salariés mobiles, rien ne dit qu'une mobilité accrue entre entreprises serait économiquement plus efficace. Les salariés mobiles le sont peut-être uniquement s'ils compensent les avantages liés à l'ancienneté (d'où l'identité entre rendement de l'expérience et l'ancienneté), mais une telle situation est-elle viable avec davantage de salariés mobiles ? Cela suppose une supériorité de la flexibilité externe sur la flexibilité interne que l'on peut mettre en doute (Rameaux 2006).

Bibliographie

Abraham K.G., Farber H.S. (1987), « Job duration, Seniority, and Earnings », *American Economic Review*, n°77, p. 278-297.

Altonji J., Shakotko R. (1987), « Do wages rise with job seniority ? », *Review of Economic studies*, 54, p.437-459.

Altonji J., Williams N. (1997), *Do wages rise with job seniority ? A reassessment*, NBER working paper, n° 6010.

Auer P., Cazes S. (2000), « The resilience of long term employment relationship : evidence from the industrialized countries », *International Labour Review*, vol. 139, n° 4, p. 379-408.

Beffy M., Buchinsky M., Fougère D., Kamionka T., Kramarz F. (2006), *The Returns to Seniority in France and Why are they Lower than in the United States ?*, CEPR working paper, n° 5486.

- Behagel L. (2003), « Insécurité de l'emploi : le rôle protecteur de l'ancienneté a-t-il baissé en France ? », *Économie et statistiques*, n° 366.
- Brizard A. et Koubi M. (2007), « Les pratiques salariales des entreprises », DARES, *Premières Synthèses*, n° 37-1.
- Brizard A. (2006), « L'individualisation des hausses de salaire de base : près de six salariés sur dix concernés », DARES, *Premières Synthèses*, n° 09-1.
- Brizard A. (2005), « L'individualisation des hausses de salaire de base : un rebond limité en 2003 », DARES, *Premières Synthèses*, n° 15-1.
- Brizard A. (2004), « 1999-2002 : des hausses de salaires de moins en moins individualisées », DARES, *Premières Synthèses*, n° 09-1.
- Conter B., Lemistre P., Reynes B. (2009), *L'ancienneté professionnelle à l'épreuve de la flexicurité*, Presses universitaires des sciences sociales.
- Felli L., Harris C. (1996), « Learning, wage dynamics, and firm specific human capital », *Journal of Political Economy*, n° 104, vol. 4, p.838-868.
- Gazier B. (1993), *Stratégie des Ressources humaines*, Paris, La Découverte, collection « Repères », 119 p.
- Germe J.-F. (2001), « Au-delà des marchés internes : quelles mobilités, quelles trajectoires », *Formation Emploi*, n° 76, p. 129-146.
- Giret J.-F., Lemistre P. (2009), « Ancienneté, sécurité et perception de la situation de travail », in B. Conter P. Lemistre et B. Reynes, *L'ancienneté professionnelle à l'épreuve de la flexicurité*, Presses universitaire des sciences sociales.
- Glaude M. (1986), « Ancienneté, expérience et théorie dualiste du marché du travail », *Économie appliquée*, n° 4, p.847-876.
- Grandjean C. (1989), « Modalités nouvelles de la rémunération à l'ancienneté », *Travail et Emploi*, n° 41, p. 7-18.
- Hutchens R.M. 1989. « Seniority, Wages and Productivity: A Turbulent Decade », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 3, n° 4, p.49-64.
- Lattes J-M, Lemistre P., Roussel P. (éds) (2007), *Individualisation des salaires et rémunération des compétences*, Paris, Economica, collection « Recherche ».
- Lemistre P. (2004), « Les carrières salariales des non qualifiées », in D. Meda et F. Venat (coord.), *Le travail non qualifié : permanence et paradoxe*, Paris, La Découverte.
- Lemistre P. (2003), « Transformation des marchés internes en France », *Économie appliquée*, n° 2, juin, p.123-160.
- Ramaux C. (2006), *Emploi : éloge de la stabilité. L'État social contre la flexicurité*, Paris, Fayard.
- Reynès B. (2007), « L'ancienneté en droit du travail : quelles perspectives ? », *Revue de droit du travail*, n° 12, p. 702.
- Topel R. (1991), « Specific capital, mobility, and wages : wages rise with job seniority », *Journal of Political Economy*, vol. 99, n° 1, p. 145-175.

Un regard rétrospectif sur dix ans de carrières des hommes et des femmes dans la banque commerciale : identification des disparités

*Arnaud Dupray**

Les disparités de salaires entre hommes et femmes sur le marché du travail français ont fait l'objet de nombreux travaux ces dernières années tant sur l'ensemble des individus en emploi (Meurs et Ponthieux 2000, 2006 ; Petit 2006) que sur les jeunes actifs en début de vie professionnelle (Dupray et Moullet 2004a, 2005 ; Leminez et Roux 2002). Plus rares ont été les travaux qui se situent au niveau d'une entreprise (Dupray et Moullet 2004b ; Guillaume et Pochic 2007 ; Barney-Verzat et Wolf 2008) malgré leur intérêt de supprimer une grande part d'hétérogénéité non observée lorsque le périmètre des situations professionnelles comparées est plus homogène. La question est traitée ici à un niveau intermédiaire, celui du secteur d'activité, en l'occurrence la banque de réseau et pour un nombre restreint de professions.

Le secteur bancaire (champ AFB + groupe Banques Populaires) est un secteur qui compte une majorité de salariés féminins dans ses rangs (55 % en 2006) et ce, depuis la fin des années 80. Celles-ci sont pourtant confrontées à des évolutions professionnelles le plus souvent moins favorables que leurs condisciples masculins, ce qui est le cas dans de nombreux pays européens (Rubery 1994). Ainsi, Müller (2008) note un écart de salaires horaires de plus de 25 % entre hommes et femmes travaillant dans le secteur bancaire et financier en 2006. Globalement, les femmes se retrouvent en moyenne moins favorisées relativement à leurs homologues masculins dans les secteurs où elles sont fortement représentées. Un autre élément est l'attachement particulier signalé par les femmes cadres en général au contenu du métier, on les retrouve ainsi plus souvent dans des positions d'expertise que dans des positions comportant des responsabilités d'encadrement (Pochic 2005), ce qui peut nuire à leur avancement salarial.

En partant des équivalents salariaux des minimums conventionnels, Barrat et Meurs (2003) montrent que près des trois quarts de l'écart moyen entre les minimas conventionnels des hommes et des femmes ne peut s'expliquer par des différences de caractéristiques individuelles (niveau de diplôme, expérience, ancienneté). Ainsi, sur la base de l'enquête « Structure des salaires » de 1992, ils montrent que les salariés masculins enregistrent un gain de 21 % par rapport à leurs consœurs à caractéristiques identiques. Ils soulignent en outre que comparativement à d'autres secteurs, l'essentiel des écarts de rémunérations est lié à un positionnement différent des hommes et femmes dans la grille des niveaux de classification de la branche. Ce résultat implique qu'à l'entrée dans l'entreprise, les hommes seraient en moyenne mieux positionnés et qu'éventuellement aussi, ils connaîtraient par la suite des évolutions de niveau plus rapides.

Une première interrogation porte donc sur « les conditions initiales », en d'autres termes, les caractéristiques individuelles des hommes et des femmes recrutées dans la banque à un même moment. Il se pourrait qu'ils ne disposent pas du même capital scolaire ou de la même expérience antérieure et soient embauchés sur des métiers en partie spécifiques et à des niveaux différemment positionnés dans la grille de classification.

Au début des années 90, la détermination des salaires est encore fortement marquée par le mécanisme du point bancaire, qui établit un lien étroit entre grade, ancienneté et équivalent salarial ; par la suite, les parts variables de la rémunération en fonction des performances, notamment dans les métiers commerciaux, se sont développées. Des bonus peuvent être reversés aussi en fonction des résultats de l'entreprise ou de l'entité (agence, succursale, unité de traitement...). On devra donc tenir compte de ces différents éléments de contribution à la rémunération globale pour contrôler les effets de contexte et se concentrer sur les effets salariaux des caractéristiques individuelles et d'emploi.

Une fois les caractéristiques et l'impact des situations initiales établi, c'est l'espace des opportunités d'évolution de carrière qu'il faut appréhender : accès à la formation continue dont on sait qu'elle est

* Chargé d'études au Céreq, 10 place de la Joliette, BP21321, 13567 Marseille cedex 02, dupray@cereq.fr.

traditionnellement vecteur de promotion professionnelle dans le secteur bancaire (Cossalter 1997), opportunités de changement de métier et de mobilités géographiques, interruptions d'activité...

Il se peut que les opportunités soient moins fréquentes pour les femmes ou requièrent des antécédents professionnels et des critères d'expérience qui divergent par rapport aux hommes ou encore que les opportunités de formation et de mobilités (géographiques, de métier, de grade) ne soient pas assorties de conséquences salariales identiques, à l'instar des résultats du modèle de Booth, Francesconi et Franck, (2003). En ce qui concerne les postes à responsabilités, il se peut par exemple que les tailles des entités ou des équipes soient en moyenne plus faibles pour les femmes cadres, ce qui devrait se traduire dans le niveau de classification et dans la rémunération globale.

Enfin, une troisième source potentielle de disparités est liée à la gestion des temps sociaux entre le temps de travail professionnel et le temps consacré à la famille. Ceci renvoie à deux éléments d'interprétation pour partie liés. L'un relève de l'inscription des carrières individuelles dans une chaîne de décisions qui implique le ménage et la famille. Il faut donc replacer l'analyse des carrières dans le jeu des arbitrages professionnels entre conjoints avec l'hypothèse que les femmes ne pourraient pas en moyenne s'affranchir dans les mêmes termes que les hommes des contingences de la vie familiale.

À cette première dimension de compromis et de priorité à gérer en dynamique, fait suite l'élément plus prosaïque de disponibilité quotidienne ou hebdomadaire des individus par rapport aux obligations et contraintes qu'entraîne l'organisation des temps sociaux de la famille.

Sur le premier volet, Bertaux-Wiame (2003) montre que les femmes en couple sont amenées avec l'arrivée des enfants, à concilier vie familiale et vie professionnelle en mettant un frein à leurs ambitions professionnelles, que cette position soit envisagée par des jeunes femmes encore célibataires qui peuvent s'investir aujourd'hui encore fortement dans leur travail (Deldevert 2006) ou éprouvée par des femmes qui, dans les couples bi-actifs, et dès lors que la mobilité géographique est un levier sensible de la progression professionnelle, ont à arbitrer avec la carrière du conjoint. Comme le précise Bertaux-Wiame « *Si les femmes expriment des réticences à faire carrière, à monter en grade... c'est aussi parce qu'elles ont en charge l'équilibre entre privé et public et que leur propre engagement professionnel dépend du maintien de cet équilibre* ».

Les travaux sur la répartition des tâches domestiques montrent, de leur côté, que des modalités plutôt équilibrées de partage des tâches entre conjoints peuvent être redéfinies lorsque des enfants viennent agrandir la famille, du fait d'une tendance à une « respécialisation » de l'homme sur la sphère professionnelle au détriment de la sphère privée (Brousse 2000 ; Pailhé et Solaz 2006 ; Couppié et Epiphane 2007 ; Dupray 2007). Ces éléments ont automatiquement des répercussions sur la disponibilité au travail des personnes, exacerbée dans un environnement de plus en plus concurrentiel et par l'expansion des métiers commerciaux au détriment des métiers de traitement. Cette disponibilité peut à son tour jouer sur l'espace des opportunités d'évolution, notamment dans un secteur et des fonctions où « le présentisme » est particulièrement bien vu.

Après avoir largement insisté sur les disparités de dotations et de positionnement des hommes et des femmes à partir de situations de départ identiques en termes de métier (Diederichs-Diop et Dupray 2006, 2007a, 2007b), nous tenterons d'établir ici, d'une part, l'ampleur de l'écart salarial irréductible une fois prises en compte les différences de caractéristiques et de positions liées aux trois registres évoqués plus haut, d'autre part, d'éclairer les facteurs dont la valorisation pour les hommes et les femmes est la plus manifestement en décalage.

On commencera par présenter les données utilisées et esquisser le paysage professionnel du secteur au regard du genre avant d'introduire un certain nombre d'éléments descriptifs justifiant l'intérêt de se pencher sur cette question des disparités de salaires et carrières dans « la banque ». Dans un troisième temps, on développera les stratégies d'estimation, étant donnée la structure longitudinale des données. Les résultats seront exposés et commentés dans une quatrième partie avant de conclure sur les enseignements et les limites de ce travail.

1. Les données du secteur

Ce sont celles d'une enquête originale menée à l'été 2006 dans cinq métiers de la banque commerciale, à la demande de l'Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque. Cette enquête a été réalisée grâce au concours de six banques d'envergure nationale ou internationale, parmi lesquelles les plus grandes du secteur, affiliées à l'Association française des banques (AFB) + groupe des Banques Populaires (BP). Elle permet de reconstituer le parcours professionnel de salariés présents dans l'entreprise depuis au moins dix ans et qui, au cours de la période 1992-1996, ont été *recrutés* comme technicien des opérations bancaires, conseiller clientèle particuliers ou conseiller clientèle entreprises, ou ont été *nommés* responsable d'un point de vente ou responsable d'une unité de traitement des opérations bancaires alors qu'ils possédaient déjà une certaine ancienneté dans la banque. Ces métiers ont été retenus du fait qu'ils sont emblématiques des métiers de traitement des opérations et des métiers de la force de vente qui sont les deux grandes filières qui caractérisent la banque commerciale ou de réseau. Les métiers de chargé de clientèle particuliers et de technicien des opérations bancaires concernent aujourd'hui, respectivement environ 19 % et 15 % de la population bancaire AFB+BP, soit les métiers qui concentrent les effectifs les plus importants. Les femmes y sont fortement représentées, respectivement 67 et 69 % en 2006, alors qu'elles sont moins présentes dans les trois autres métiers considérés, comptant pour 45 % des responsables administratifs, 38 % des chargés de clientèle entreprises et à peine plus de 30 % des responsables de point de vente la même année.

Au total, 5 800 salariés, exerçant dans les six banques participantes et occupant l'un de ces cinq métiers – parmi les 23 métiers-repères que compte la convention collective de l'AFB – entraînent théoriquement¹ dans le champ de l'étude. Une enquête comportant 77 questions leur a été proposée via un site Internet dédié autour des thématiques suivantes : formation initiale et continue, métiers exercés, classifications et niveaux de salaire, mobilité professionnelle, lieu de travail, organisation du travail, temps de travail, congés, ainsi que certaines informations d'ordre biographique sur la famille et le conjoint. Des informations sur le salaire, le métier et la classification étaient notamment demandées à des dates fixes en plus de la situation au moment du recrutement ou de la nomination. Au final, 730 questionnaires ont pu être exploités. Une pondération a permis de recalculer cet échantillon par rapport à la population couverte en fonction des répartitions par sexe et des métiers par banque (méthode de calage aux marges). Les statistiques descriptives intègrent donc la pondération.

Disposant ainsi d'une population cylindrique de salariés restés dans le même établissement bancaire depuis le début de la période d'observation, nous serons attentifs au fait qu'une partie seulement des disparités de salaire peuvent être approchées. En effet, les parcours et les situations professionnelles et salariales des individus ayant quitté la banque au cours de ces dix à quatorze ans restent inaccessibles. Ceci peut s'avérer problématique si les proportions de sortants divergent selon le sexe ou/et si les raisons de sortie diffèrent pour les hommes et pour les femmes – en particulier si la sensibilité de la mobilité externe au salaire s'avère plus forte pour les hommes que pour les femmes.

Les femmes représentent 36 % des répondants, soit 3 points de plus que leur part dans la population de référence. Près de 60 % des répondants étaient responsables d'un point de vente ou d'une unité de traitement l'année du début d'observation située entre 1992 et 1996, tandis que l'âge moyen est d'un peu plus de 47 ans. On a donc un échantillon qui en structure est plus âgé que l'ensemble de la population bancaire du champ AFB+BP, dont l'âge moyen est de 42 ans aujourd'hui, et est sans doute aussi un peu plus ancien dans le secteur – les nommés au début de la période ayant en moyenne déjà un peu plus de 15 ans d'ancienneté. Quoi qu'il en soit, la population bancaire est structurellement une population à l'ancienneté importante dans les années 90 – plus de 50 % des salariés avaient 20 ans ou plus d'ancienneté en 1997 – mais qui tend à se renouveler depuis le début des années 2000 avec les passages à la retraite des cohortes du « baby boom » et l'arrivée de nouvelles recrues : 26 % de l'effectif avaient moins de 5 ans d'ancienneté en 2007 contre 8,6 % dix ans plus tôt.

¹ Ce sont les banques qui ont délimité le périmètre de leur effectif entrant dans le champ de l'enquête, mais en tant qu'enquêteurs extérieurs, nous ne sommes pas assurés que l'ensemble de ces personnels ont été effectivement informés et destinataires de l'enquête.

Étant donné le champ de l'enquête, on peut répartir l'échantillon en deux sous-populations : d'une part les recrutés, d'autre part les nommés que l'on identifiera ci-dessous par le terme de responsables. Le déséquilibre quantitatif entre ces deux groupes s'explique par la faiblesse des recrutements dans les banques au cours des années 1992-96. Ainsi, on note des taux d'embauche situés entre 3 et 4 % sur cette période alors qu'il atteint 11,5 % en 2001. Dans le même temps, en 15 ans, la population bancaire du champ AFB+BP, comptant environ 234 000 salariés en 2006, a perdu environ 30 000 salariés, les entrées annuelles ne redevenant excédentaires qu'à partir de 2001.

Notre échantillon total s'écarte donc aussi de la population bancaire totale par l'importance de la part des cadres : 78 % en 2006 dans notre échantillon alors qu'ils représentent 41 % de la population bancaire en 2006.

Les femmes non seulement majoritaires en stock dans le secteur, sont aussi majoritaires dans les embauches depuis 1994 ; pour mémoire elles représentaient 57 % des embauches en 2006. Cela étant, et même si les écarts d'âge à l'embauche ont tendance à se réduire, les femmes sont en moyenne recrutées à des âges plus jeunes que les hommes : 48 % d'entre elles avant 25 ans en 1994 pour un peu plus de 26 % des hommes. En 2007, la part des femmes de moins de 25 ans à l'embauche est encore de dix points supérieure à la part des recrutements masculins. Cet écart suggère que les antécédents éducatifs et d'expérience sont susceptibles de varier selon le sexe et consécutivement amener à des emplois et niveaux d'affectation en partie sexués. Pourtant, sur l'échantillon obtenu et parmi les seuls recrutés, l'écart d'âge moyen à l'embauche selon le sexe s'avère minime, inférieur à un an.

Sur la période étudiée et pour l'ensemble de la population bancaire, notons aussi que les femmes ont nettement amélioré leur présence dans l'encadrement avec moins d'un quart de femmes parmi les cadres en 1992 contre près de 38 % en 2006. Ajoutons que sur la période, les métiers de traitement administratif ont vu leur effectif baisser d'un quart au profit des métiers de la force de vente (123 000) et des métiers supports qui rassemblent maintenant environ 47 000 salariés.

En résumé, l'enquête court sur une période de poursuite des transformations technologiques et organisationnelles entamées dans les années 80, avec l'informatisation accélérée des services à la clientèle qui réduit l'ampleur des besoins en matière de traitement des opérations bancaires et permet de privilégier la force de vente. Le secteur a perdu des emplois jusqu'en 2000 puis s'est redressé depuis lors, avec des embauches massives à partir de 2001. Les efforts envers une plus grande parité des évolutions de carrière ont conduit à une part de plus en plus affirmée des femmes dans les embauches et à un accès facilité aux fonctions d'encadrement comme en témoigne la part des femmes dans l'ensemble des techniciens² promus cadres, passée de 38 % en 1994 à 50 % en 2007.

À l'aune de l'enquête menée pour l'Observatoire, examinons ce qu'il en est des différences salariales et de niveau hiérarchique des salariés présents depuis au moins dix ans dans la même entreprise.

2. L'ampleur des écarts de salaires entre hommes et femmes

Quatre dates permettent de rendre compte des distributions de salaires des hommes et des femmes dans l'enquête³. Nous avons collecté les salaires annuels nets fiscaux pour chacune des années 1998, 2001, 2004 et 2005. Les représentations des densités et leur lissage kernel pour les années 1998 et 2005 (graphiques 1 et A en annexe), montrent que les distributions masculines sont plus asymétriques et plus aplaties à droite que celles des salaires féminins, qui sont plus concentrées autour du salaire modal. Il en

² Techniciens au sens générique, c'est-à-dire occupant tous les niveaux de classification en deçà du premier niveau de l'encadrement.

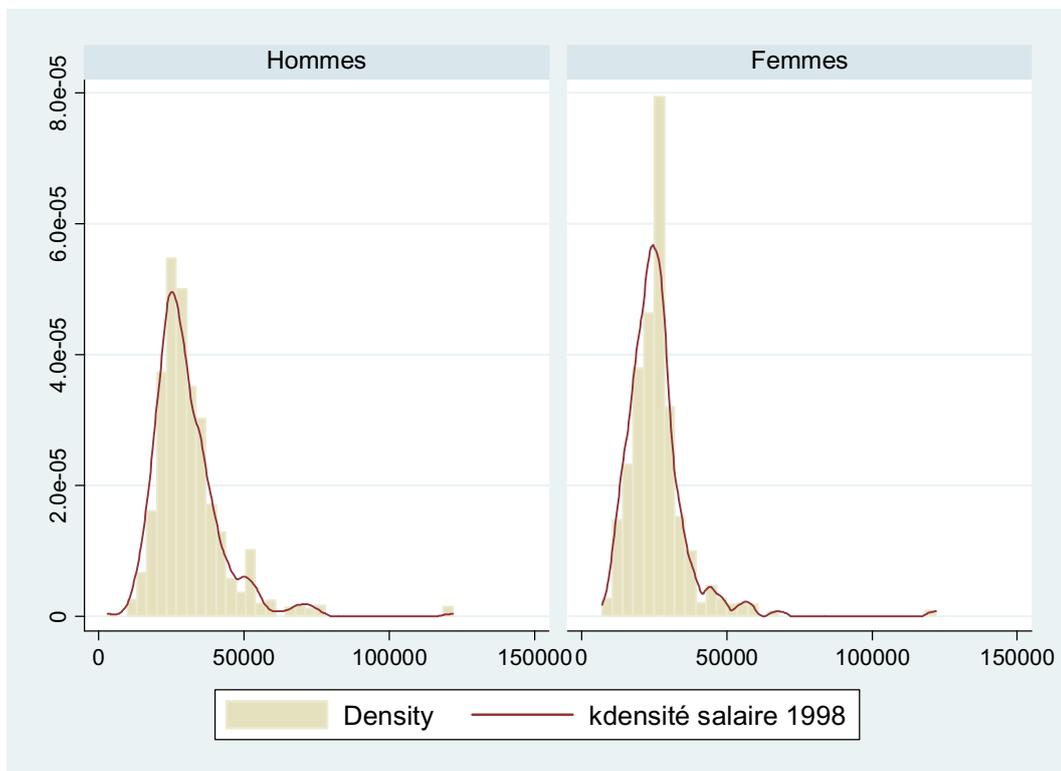
³ On dispose aussi du salaire à l'embauche ou au moment de la nomination, mais outre que cette information est plus mal renseignée qu'aux autres dates, le salaire en équivalent annuel a dû être reconstruit pour les recrutés en cours d'année avec des risques d'erreur non négligeables. Enfin, les recrutements s'étalant sur cinq ans, la comparaison des salaires déclarés pourrait être entachée d'un biais de composition si les salaires de base à métier et niveau identiques ont évolué sur la période et qu'hommes et femmes répondants ne se distribuent pas de manière identique sur les cinq années.

va de même si on distingue les recrutés des responsables, nommés au début de la période (Graphiques 2 et 3).

Ces distributions d'allure spécifique selon le sexe se traduisent par des écarts de salaire moyen qui vont croissants de 1998 à 2005, que l'on considère l'ensemble de l'échantillon ou que l'on sépare les recrutés des responsables au début de la période (Graphique 4). C'est pour les recrutés que l'écart s'accroît le plus fortement en passant de 12 à 40 % en l'espace de sept ans. En première analyse, on peut examiner si les professions et les niveaux dans la classification diffèrent selon le sexe des répondants, à la fois au moment de l'embauche et en évolution.

À cet égard, en ce qui concerne la répartition dans les cinq métiers retenus au début de la période (graphique B en annexe), un écart de 10 points à l'avantage des femmes sépare les pourcentages d'hommes et de femmes techniciens des opérations bancaires, alors qu'un écart en sens inverse de 17 points sépare les proportions d'hommes et de femmes occupant le métier de responsable d'un point de vente.

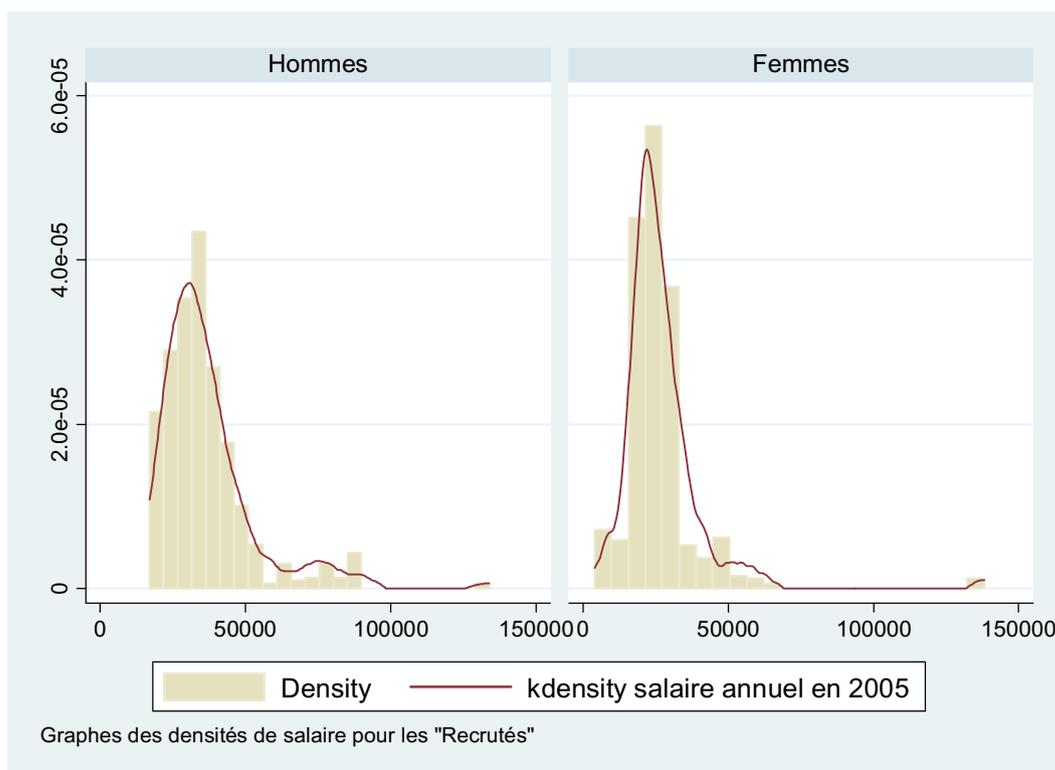
Graphique 1
DENSITÉ DE SALAIRES EN 1998 PAR SEXE



Source : enquête Céreq 2006.

Graphique 2

DENSITÉS DE SALAIRE EN 2005 POUR LES RECRUTÉS AU DÉBUT DE LA PÉRIODE



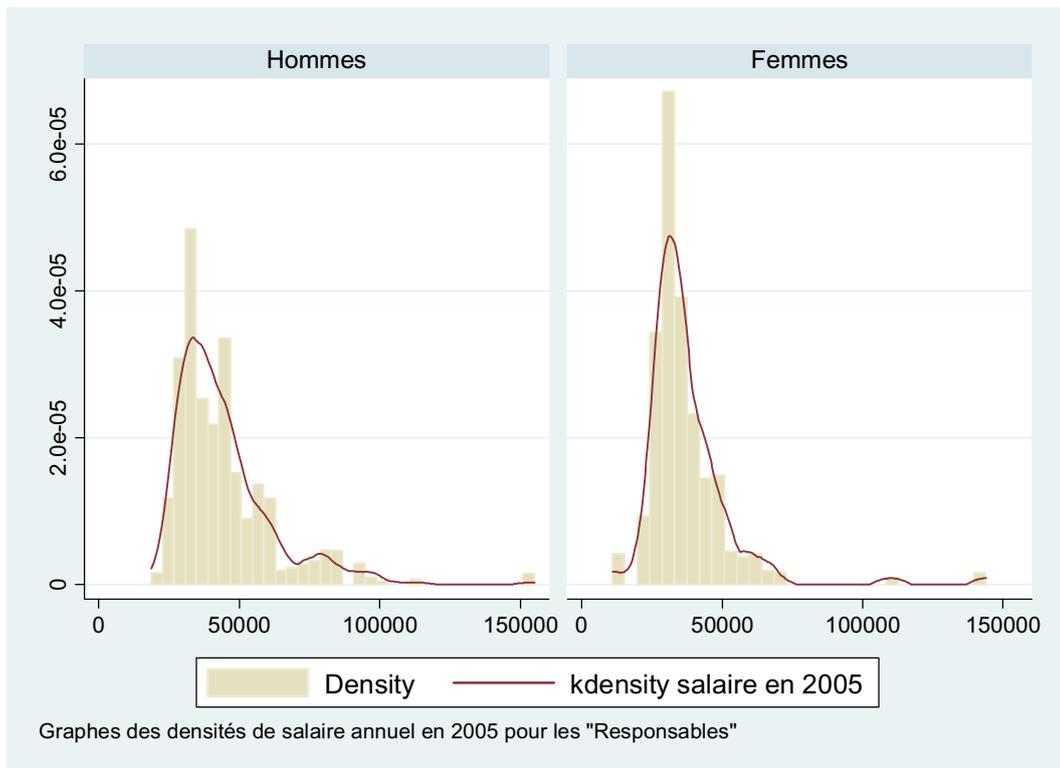
Source : enquête Céreq 2006.

Or, selon les métiers-repères, ceux-ci s'inscrivent sur un éventail plus ou moins large de niveaux dans la classification⁴, cette amplitude de niveaux ne recouvrant elle-même qu'un segment positionné plus ou moins haut dans la grille de classification. Un technicien peut se situer dans les niveaux A à G alors qu'un responsable d'un point de vente selon la taille de l'entité et sa délégation de pouvoir pourra avoir un niveau compris entre E et K.

En outre, il apparaît que le maintien dans le métier « initial » est nettement plus fréquent pour les femmes que pour les hommes : 52 % des femmes ayant débuté dans le métier de technicien le sont encore en 2006 pour seulement 6 % des hommes. Même si la mobilité a été plus forte parmi les chargés de clientèle particuliers, 35 % des femmes pour seulement 14 % des hommes occupent encore ce métier en 2006. Au total, le changement de métier entre l'embauche et 2006 a concerné 84 % des salariés masculins pour seulement deux tiers de leurs homologues féminins.

⁴ Celle-ci en compte 12, de A à K, plus le niveau Hors Classe. En pratique, les recrutements s'opèrent à partir du niveau B.

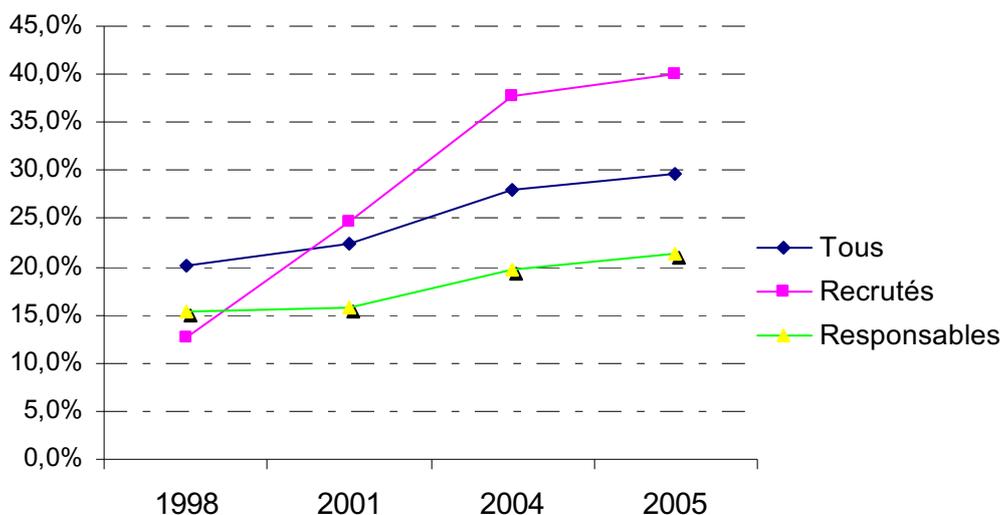
Graphique 3
DENSITÉS DE SALAIRE EN 2005 POUR LES NOMMÉS AU DÉBUT DE LA PÉRIODE



Source : enquête Céreq 2006.

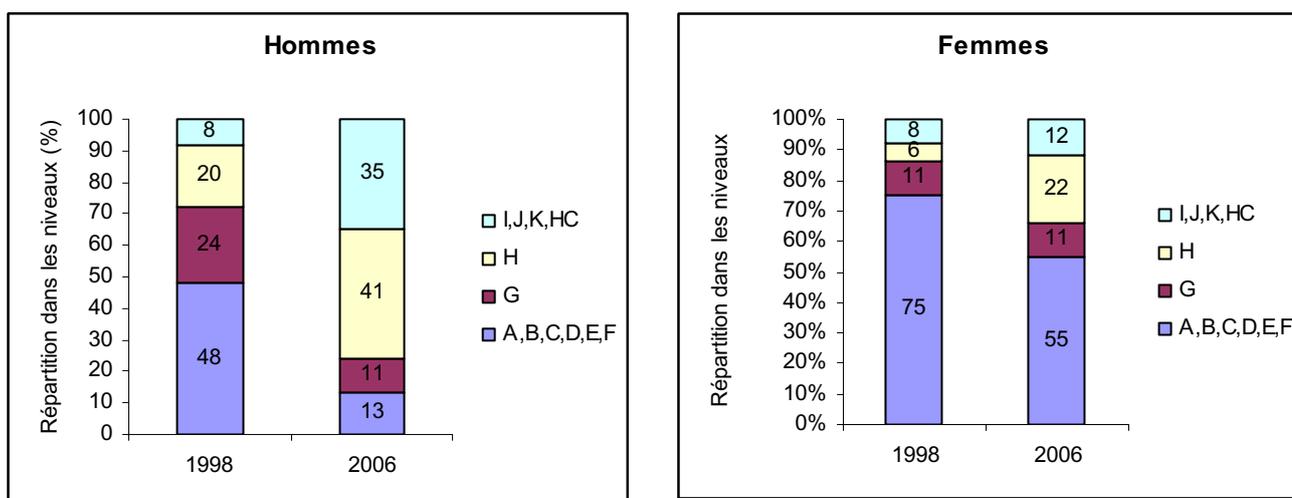
Les écarts d'affectation en termes de niveaux dans la grille de classification sont encore plus parlants (Graphique 5). Ainsi en 1998, moins de la moitié des hommes recrutés au début de la période se situaient dans les niveaux A à F contre les trois quarts des femmes. De surcroît, deux fois plus d'hommes que de femmes en proportion, soit 28 %, ont obtenu rapidement un niveau cadre. Huit ans plus tard, un peu plus d'un tiers des femmes (restées dans la même banque) ont atteint le niveau cadre pour trois hommes sur quatre ! Les différences de niveaux se révèlent moins saillantes si on s'intéresse aux responsables mais néanmoins largement à l'avantage des salariés masculins : parmi eux, 28 % n'étaient pas cadres au début de la période, part qui tombe à 12 % en 2006. Pour les femmes, les chiffres correspondants s'établissent respectivement à 47 % et 24 %. À métiers comparables, les hommes occupent donc des postes plus élevés dans la hiérarchie des salaires, ce qui explique que les écarts salariaux entre hommes et femmes dans les postes de responsables continuent de s'élever sur la période observée.

Graphique 4
ÉCART RELATIF ENTRE LE SALAIRE MOYEN DES HOMMES ET CELUI ES FEMMES



Source : enquête Céreq 2006.

Graphique 5
RÉPARTITION AU SEIN DES CLASSIFICATIONS DES « RECRUTÉS » HOMMES ET FEMMES



Source : enquête Céreq 2006.

Ces résultats suggèrent qu'à métier identique, le niveau de responsabilité attribué aux salariés masculins est supérieur à celui de leurs consœurs, résultat qui corrobore les observations de Metso (2006). Un indicateur illustre ce fait : l'effectif moyen de l'entité de laquelle le répondant est responsable (une partie de l'échantillon). En 1998, l'écart de taille d'effectif entre responsables hommes et femmes était en moyenne de moins de 3 salariés : 17 contre un peu plus de 14 salariés pour les femmes. En 2006, l'écart s'est accru avec des responsables masculins d'entités qui emploient en moyenne 49 salariés contre 21 pour celles dirigées par des femmes.

On peut alors se demander si ces écarts de responsabilité censés être retranscrits dans la grille de classification, justifient en totalité les écarts salariaux constatés parmi les responsables. Pour résumer, faut-il se focaliser sur la manière dont s'opère l'attribution des niveaux dans la grille de classification pour comprendre les différentiels de gains selon le sexe, ou faut-il également envisager d'autres facteurs ?

3. Stratégies d'estimation des salaires

Des estimations par les MCO sur les niveaux de salaire en 1998 permettent de voir l'incidence salariale des variables comme le diplôme ou l'expérience antérieure qui sont des données individuelles constantes dans le temps, puisque leur valeur est acquise avant la période observée.

Mais utiliser la dimension panel des données autorise de séparer les effets des dimensions individuelles constantes dans le temps des dimensions évolutives et de prendre en compte un effet d'hétérogénéité individuelle non observée (HINO).

Comme rien n'assure que l'effet de ce terme d'hétérogénéité individuelle n'est pas corrélé aux variables explicatives qui évoluent dans le temps, on recourt au modèle de Mundlak (1978). La méthode consiste à régresser le salaire sur les variables explicatives retenues dans une estimation *within*, la moyenne de ces variables par individu ainsi que les variables fixes comme le niveau de diplôme. Elle fournit les mêmes estimateurs que le modèle *within* pour les variables non introduites en moyenne et permet d'interpréter l'impact des dimensions fixes dans le temps en contrôlant la corrélation entre résidus et variables explicatives. Ce modèle permet donc de régler le problème d'endogénéité des explicatives liées à des caractéristiques inobservées constantes dans le temps.

Des tests d'Hausman permettent d'établir un diagnostic sur l'exogénéité des dimensions évolutives dans le temps avec le terme d'HINO.

Le modèle s'écrit de la manière suivante :

$$Y_{it} = \beta_0 + X_{it} \beta_1 + Z_i \beta_2 + T_{it} \pi + \alpha_i + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

où $E(\varepsilon_{it})=0$ pour tout i, t et $E(\varepsilon_{it}, \varepsilon_{js})=0$

avec Y_i , le Logarithme du salaire annuel net fiscal pour un individu i , X_{it} le vecteur d'explicatives qui varient dans le temps pour le même individu, Z_i le vecteur d'explicatives constantes dans le temps, T_{it} une indicatrice temporelle valant 1 si le salaire concerne l'année T , α_i l'effet d'hétérogénéité individuelle fixe dans le temps, ε_{it} un résidu aléatoire variable dans le temps et β_0 , la constante.

$$\text{On pose } \alpha_i = \delta X_{i.} + \omega_i \quad (2)$$

où $X_{i.}$ est la moyenne intra-individuelle des variables qui évoluent dans le temps et ω_i représente les variables indépendantes des X_i ; d'autre part, on suppose l'absence de corrélations entre les effets individuels et les variables constantes dans le temps.

$$\begin{aligned} \text{d'où } Y_{it} &= \beta_0 + X_{it} \beta_1 + Z_i \beta_2 + T_{it} \pi + \delta X_{i.} + \omega_i + \varepsilon_{it} \\ &= \beta_0 + X_{it} \beta_1 + Z_i \beta_2 + T_{it} \pi + \delta X_{i.} + \upsilon_{it} \end{aligned} \quad (3)$$

Dans ce cadre, les effets individuels non corrélés sont intégrés à la perturbation et on peut estimer de manière convergente l'équation par un modèle à effets aléatoires non corrélés et le maximum de vraisemblance.

Par ailleurs, on obtient des résultats très proches en panel cylindré et en panel non cylindré, lié entre autres au petit nombre d'observations pour lesquelles les quatre années ne sont pas renseignées. En outre, cela suggère que l'hypothèse d'exogénéité de l'attrition par rapport à la variable d'intérêt mais aussi par rapport aux explicatives (exogénéité stricte) est une hypothèse tenable et que les biais de sélection sont peu importants (Magnac 2000).

Les estimations porteront donc sur des données non cylindrées et en utilisant une pondération normalisée pour les estimations – même si les paramètres estimés par maximum de vraisemblance sont insensibles au fait que les poids soient affectés par un coefficient constant.

Les variables que l'ont introduit dans les régressions ont donc deux statuts : les unes sont considérées comme constantes dans le temps, on pourra les qualifier d'« archéologiques » pour reprendre le vocable de De Conynck et Godard (1989) au sens où elles renvoient à des états et événements survenus avant la

période étudiée, et les secondes, comme pouvant varier en valeur au cours de chaque période ou année prise en compte.

Parmi les premières, on a retenu : le niveau de diplôme en neuf modalités, la spécialité bancaire ou non du diplôme, le fait d'être passé par un stage ou une formation en alternance avant l'embauche, le type de contrat à l'embauche CDI ou CDD, l'année de début d'observation (cinq modalités), le métier au début de la période, l'existence d'une expérience professionnelle préalable et si elle a été obtenue ou non dans le secteur bancaire, l'identité de la banque, le sexe. Enfin, l'âge est introduit comme un effet de génération en six classes, c'est donc l'âge atteint en 2006.

Parmi les variables évolutives, on a considéré : l'existence l'année n d'un bonus salarial, le taux de part variable de la rémunération, le métier en huit postes regroupés, le niveau – dans la classification – en dix postes ; en outre, un certain nombre d'informations se rapportent à la période de trois ans qui précède l'année de mesure de la rémunération : le temps cumulé passé en formation continue, si l'une au moins de ces formations a été diplômante⁵, l'existence d'une mobilité géographique, le nombre de mois à temps partiel et le nombre de mois de congés exceptionnel. Par ailleurs, on a tenu compte de la taille de l'effectif de l'entité dans laquelle travaille le répondant, du sexe du responsable hiérarchique de l'intéressé, et de variables liées aux enfants, au métier du conjoint et à la situation relative des conjoints que l'on détaillera plus loin.

Il existe au moins deux façons d'apprécier l'écart de rémunération à raison du sexe une fois prises en compte les différences de caractéristiques et de situations entre hommes et femmes. Dans une équation de gain globale sur l'ensemble de l'échantillon, on peut examiner si l'effet du sexe disparaît à mesure que l'on tient compte d'éléments d'hétérogénéité entre hommes et femmes, éléments pris en compte dans la fixation de leur rémunération. Ce faisant, on fait l'hypothèse de rendements homogènes des explicatives sur la rémunération des hommes et des femmes.

Une autre façon de procéder consiste à estimer les salaires séparément pour les hommes et les femmes de façon à apprécier les caractéristiques individuelles et conditions d'emploi qui potentiellement ne bénéficient pas de la même reconnaissance salariale. Le format imparti à cette communication ne nous permet pas ici de poursuivre plus avant, notamment en procédant à des calculs de salaire simulés ou à une décomposition du différentiel de gains.

4. Résultats et interprétations

On abordera d'abord la question des « dotations initiales » pour évaluer si elles se différencient selon le sexe et si elles sont susceptibles de peser sur les écarts d'évolution de carrière observés. En enrichissant peu à peu le vecteur d'explicatives, on observera l'effet résiduel de la variable sexe dans les équations de gains, puis on procédera à des estimations séparées, sous l'hypothèse que certaines caractéristiques ne contribuent pas de la même manière à la formation des salaires pour les hommes et les femmes.

4.1 Les caractéristiques individuelles acquises avant la période étudiée

Au vu de l'ensemble des salariés, les femmes ont des niveaux de formation en moyenne plus élevés que ceux des hommes : 21 % possèdent un diplôme de niveau bac+2 ans contre 16 % des hommes et près d'un quart ont un diplôme au moins de niveau licence – 15 % des hommes. En fait, il faut distinguer le personnel responsable au début de la période, entré dans la banque dans les années 70 où les femmes étaient effectivement plus diplômées en moyenne que leurs collègues masculins, des personnels recrutés dans les années 1992-96. Parmi ces derniers, les niveaux de formation sont équivalents, la seule différence notable étant que les femmes sont en proportion deux fois plus nombreuses que les hommes à

⁵ La convention collective du secteur prévoit des versements de primes pour l'obtention de diplômes bancaires comme le BP banque ou l'ITB.

être titulaires d'un diplôme de grande école de commerce ou d'ingénieur tandis que ces derniers sont majoritaires parmi les diplômés de DEA ou DESS.

Si une spécialité banque ou finance concerne plus d'hommes que de femmes (6 points d'écart), en revanche, 26 % des femmes contre 16 % des hommes ont effectué dans le secteur bancaire une formation en alternance ou un stage. La familiarité aux métiers de la banque semble au bout du compte assez similaire selon le sexe. Par ailleurs, toujours parmi les recrutés, plus de la moitié des femmes possédaient une expérience professionnelle préalable contre 43 % de leurs homologues masculins. Toutefois, cette expérience a été acquise dans le secteur bancaire dans des proportions égales pour hommes et femmes.

Ces éléments ne peuvent permettre de justifier les écarts de positionnement à l'embauche, en termes de métier et corrélativement de niveau dans la grille de classification. L'importance relative des femmes dans les métiers administratifs comparée à celle des hommes dans les métiers commerciaux est conforme à la structure des emplois du secteur dans la première moitié des années 90. Cette allocation peut donc en partie résulter d'une préférence des femmes en faveur de métiers où l'exigence de mobilité pour progresser est moindre que dans les métiers commerciaux. En résonance avec cette attention supposée des femmes à la mobilité, 60 % des femmes enquêtées travaillaient en Île-de-France au début de la période contre seulement 32 % des répondants. Évidemment, compte tenu de la structure des anciennetés des salariés interrogés, on peut se demander si cette observation ne reflète pas une sélection *a posteriori*, l'attachement à l'entreprise et au secteur pouvant être plus délicat à gérer dans la durée pour les femmes en couple travaillant en province en dehors des grandes villes.

4.2. Écarts de salaire entre hommes et femmes selon l'échantillon et la spécification

Il est alors intéressant d'examiner l'écart salarial en 1998 en prenant en compte les variables « archéologiques » dans un premier temps et les dimensions relatives aux modalités de rémunération ou au temps de travail. Dans un deuxième temps, on rajoute une variable agrégée de métier puis enfin le niveau dans la classification (Tableau 1).

La variable sexe est toujours significative, quelle que soit la population de référence, quand on ne tient pas compte du métier occupé en 1998 ni du niveau dans la classification. C'est pour les responsables que l'écart est le plus sensible avec un déficit de 13 % pour les femmes alors que celui-ci est presque moitié moindre parmi les recrutés. La prise en compte du métier occupé en 1998 pour ces derniers fait disparaître l'effet du sexe tout en accroissant significativement la part de variance expliquée. L'ajout du niveau de classification en explicative vient confirmer l'effet non significatif du sexe.

Tableau 1
RÉGRESSIONS MCO SUR LE SALAIRE EN 1998

		Ensemble	Responsables	Recrutés
Spécification (A): Diplôme, Identifiant de la banque, Age, CDD, Stage, ancienneté pour les responsables, expérience antérieure, t0 (1), Métier en t0, bonus, part variable du salaire, changement de métier en 1998, aire de travail (Île- de-France vs province) Nombre d'enfants < 6 ans, De t0 à 1998 : Nombre de mois travaillés à tps partiel, FPC diplômante ou non, Mois de congés exceptionnels,	Femme	-0,125 ***	- 0,135 ***	-0,0679 **
	R ²	0,572	0,472	0,617
Spécification : Idem ci-dessus + le métier en 1998 en 7 modalités (+ référence)	Femme	-0,114 ***	-0,133 ***	-0,026 ns
	R ²	0,592	0,493	0,685
Spécification : Idem ci-dessus + le niveau dans la grille en 1998 en 9 modalités	Femme	-0,0248 ns	-0,025 ns	0,0048 ns
	R ²	0,742	0,69	0,722
Effectif		598	361	237

*** : significatif à 1%, **, à 5 %, * à 10 %.

(1) t0 est la première année observée soit entre 1992 et 1996, bornes incluses.

Source : enquête Céreq 2006.

Ces éléments témoignent du lien étroit entre métier et niveau dans la grille pour ces salariés assez homogènes par leur recrutement récent. Il n'en va pas de même des responsables pour lesquels la prise en compte du métier détenu en 1998 ne fait que modifier à la marge l'effet salarial négatif du fait d'être une femme. En revanche, inclure le niveau dans la spécification accroît la variance expliquée de 20 points et fait disparaître l'effet de la variable sexe.

Les choses se présentent de manière similaire pour les estimations sur l'ensemble des salariés. L'effet du sexe ne disparaît qu'avec l'introduction conjointe du métier et du niveau dans la grille. Signalons que la seule prise en compte du niveau n'annule pas complètement la moindre valeur enregistrée par les femmes, qui reste de 3 % (significatif à 10 %) en deçà de celle des hommes.

Ces résultats en coupe instantanée sur la rémunération de 1998 confirment le lien étroit entre salaire et positionnement dans la grille de classification comme le notaient Barrat et Meurs (2003). Toutefois, ils ne donnent qu'une vision instantanée et partielle de ce qui se passe tout au long des dix ans de trajectoire professionnelle que les données nous autorisent à reconstituer.

Les estimations en panel montrent des résultats assez proches. Remarquons d'abord que quelle que soit la spécification du vecteur d'explicatives, le test d'Hausman de non-corrélation entre le terme d'hétérogénéité individuelle et l'ensemble des variables évolutives dans le temps est rejeté. Il en est de

même des corrélations partielles avec le métier occupé ou alternativement le niveau dans la classification. Quelle que soit la spécification, la prise en compte du métier occupé et du niveau dans la classification n'annulent pas la significativité de la variable sexe pour les estimations sur l'ensemble de l'échantillon et sur les nommés. La prise en compte du niveau réduit certes de plus de moitié la valeur du coefficient, mais les femmes continuent d'enregistrer une décote salariale autour de 4 %. En revanche, sur le sous-ensemble des recrutés, l'effet du sexe n'est plus significatif dès lors qu'une indicatrice de métiers est introduite en explicative. Il en est de même si seuls sont intégrés dans la spécification les niveaux dans la grille de classification. Dans la spécification sans le métier ni le niveau, l'impact salarial du sexe reste significatif avec une moins-value pour les femmes autour de 6 %.

Tableau 2
RÉGRESSIONS DE SALAIRE EN PANEL SUR L'ENSEMBLE DE L'ÉCHANTILLON

Estimations en panel		Ensemble	Responsables	Recrutés
Spécification (B) Métier initial, banque, âge, diplôme, stage, CDD, indicatrice temporelle (2), effectif de l'entité, formation continue, mobilité géographique, temps partiel, bonus, part variable, enfants (3)	femme	-0,0889 ***	-0,0827 ***	-0,058 *
Spécification (B) + métier	Femme	-0,0836 ***	-0,0864 ***	-0,025 ns
Spécification (B) + métier et niveau dans la classification	Femme	-0,0364 **	-0,0422 **	0,0036 ns
Observations		2 431	1 469	962

*** : significatif à 1%, **, à 5 %, * à 10 %. Estimations par le maximum de vraisemblance.

(2) : les indicatrices temporelles représentent l'année de mesure du salaire, elles mesurent aussi un effet d'ancienneté dans l'entreprise.

(3) : les variables soulignées sont également introduites en moyennes individuelles sur les quatre ans

Source : enquête Céreq 2006.

Ces résultats pourraient suggérer au bout du compte que les motifs injustifiés de différentiel de gains ont tendance à se creuser en cours de carrière puisque, pour les recrutés entre 1992 et 1996, métier occupé et niveau expliquent la totalité des différentiels de gains. Une autre interprétation, plus favorable au secteur, retiendrait plutôt un effet de génération. Il se peut que les générations récemment entrées dans la banque ne connaîtront pas le sort des femmes recrutées dans les années 70 où la banque sortait d'une ère où les métiers d'argent étaient typiquement masculins et où la main-d'œuvre féminine était essentiellement cantonnée à des tâches administratives. Rien ne permet alors d'attester l'idée que les écarts injustifiés de rémunération se soient effectivement développés en cours de carrière pour « ces pionnières », notamment si elles ont connu une situation d'emblée inégalitaire à l'embauche.

Sur la base du modèle le plus complet et pour l'ensemble de l'échantillon, on peut aussi relâcher l'hypothèse que les dimensions explicatives contribuent de la même façon aux salaires des hommes et des femmes en stratifiant en deux parties l'échantillon global (Tableau 3).

À cet égard, il apparaît que de nombreuses caractéristiques ont des effets similaires sur le salaire : c'est le cas du diplôme ou de l'indicatrice temporelle, des niveaux ou globalement de l'indicatrice métier même si l'on note que les femmes restées dans le métier de technicien des opérations bancaires sont relativement aux responsables d'un point de vente, plus désavantagées que leurs condisciples masculins.

Tableau 3
ESTIMATIONS EN PANEL POUR HOMMES ET FEMMES PRIS SÉPARÉMENT

Vecteur d'explicatives	Hommes	Femmes
Constante	10,16 ***	9,93 ***
<i>Age</i> (] 50, 55] en référence)		
<= 35 ans	-0,126 **	-0,187 ***
] 35, 40]	-0,139***	-0,183 ***
] 40, 45]	-0,086***	-0,123 ***
] 45, 50]	-0,031 ns	0,003 ns
> 55 ans	0,028 ns	-0,034 ns
<i>Métier à l'embauche</i> (Resp. d'un point de vente en réf.)		
Cc particuliers	0,01 ns	0,016 ns
Cc entreprises	0,009 ns	0,083 ns
Technicien des OB	-0,006 ns	-0,081 ns
Responsable d'unité ou de service de traitements administratifs	0,043***	0,009 ns
<i>Niveau de diplôme</i> (Bac en référence)		
aucun	-0,031 ns	-0,019 ns
CAP, BEP	-0,005 ns	-0,031 ns
BTS, DUT	0,031 ns	0,012 ns
DEUG	0,051 ns	0,038 ns
Licence	-0,025 ns	0,043 ns
Maîtrise	0,104 **	0,138 **
DEA-DESS	0,117 ***	-0,063 ns
Grande école	0,166 ***	0,146 ***
<i>Indicatrice temporelle</i> (1998 en référence)		
2001	0,105***	0,116 ***
2004	0,21***	0,19 ***
2006	0,25 ***	0,227 ***
<i>Effectif de l'entité</i> (>= 50 en réf.)		
Moins de 6	-0,058 ***	0,077 **
6 à 19	-0,041 ***	0,024 ns
20 à 29	-0,054 ***	0,0009 ns
30 à 49	-0,046 ***	-0,007 ns
<i>Formation continue dans les 3 ans qui précèdent : durée cumulée</i> (aucune en réf.)		
Une semaine	0,027 *	0,025 ns
De plus d'une semaine à 15 jours	0,022 *	-0,052 *
De plus de 15 jours à 1 mois	0,009 ns	-0,029 ns
Plus d'un mois	0,002 ns	-0,064 **
Part variable du salaire (sans en référence)		

Vecteur d'explicatives	Hommes	Femmes
Moins de 5 %	-0,016 ns	-0,005 ns
5 à 10 %	0,0029 ns	0,0036 ns
Plus de 10 %	0,061 ***	0,03 ns
Dans les 3 ans précédents		
<i>Mobilité géographique</i>	-0,004 ns	0,051 ***
<i>Mois de congés exceptionnels</i>	0,0013 ns	-0,0126 ***
<i>Mois à temps partiel</i>	-0,002 ns	-0,0049 ***
<i>Existence d'un bonus</i>	0,025 **	0,049 **
Nombre d'enfants à charge de moins de 6 ans (0 en réf.)		
Un enfant	0,032 **	-0,013 ns
Deux ou plus	0,033 *	-0,21 ***
Statut matrimonial (marié en réf.)		
célibataire	0,007 ns	-0,092 *
Divorcé(e), veuf(ve)	0,009 ns	-0,004 ns
NVPD	-0,05 ns	0,128 **
Métier occupé (resp. d'un point de vente en réf.)		
Technicien des O.B.	-0,054 *	-0,134 ***
Chargé d'accueil	-0,035 ns	-0,065 ns
Autre	-0,017 ns	-0,070 **
Cc entreprises / gestion de patrimoine	-0,053 ***	-0,072 *
Métier support : formateur, marketing, informatique, inspecteur	-0,0116 ns	-0,031 ns
Responsable d'unité ou de service administratif	0,001 ns	-0,039 ns
Conseiller clientèle particuliers et professionnels	-0,018 ns	0,025 ns
Niveau de classification (Niveau G en référence)		
Niveaux A,B	0,048 ns	-0,126 ns
Niveaux C,D	-0,18***	-0,106 **
Niveau E	-0,087 ***	-0,008 ns
Niveau F	0,0003 ns	-0,0696 *
Niveau H (1 ^{er} éch. Cadre)	0,012 ns	0,03 ns
Niveau I	0,021 ns	0,052 ns
Niveau J	0,094 ***	0,131 ***
Niveau K	0,165 ***	0,188 ***
Niveau Hors-classe	0,282 ***	0,262 ns
Log vraisemblance	-1 464,7	- 290,6
Observations	1 552	879

*** : significatif à 1%, **, à 5 %, * à 10 %.

Source : enquête Céreq 2006.

Le vecteur d'explicatives comporte en outre une indicatrice du contrat à l'embauche, l'identifiant de la banque et en moyennes individuelles : l'effectif de l'établissement, la FPC, les congés et temps partiel en mois, le métier et le niveau, le nombre d'enfants de moins de six ans, le statut matrimonial, l'existence d'un bonus et la part variable du salaire.

Des écarts toutefois subsistent : les hommes responsables d'une unité ou d'un service de traitement administratif au début de la période sont mieux rémunérés que les autres alors que le métier initial n'a aucune incidence pour elles. L'impact de la taille de l'entité en nombre de salariés joue aussi différemment pour les hommes et les femmes : un effet positif du fait de travailler dans une grande unité se dégage pour les hommes, alors que celles qui travaillent dans un petit guichet ou un petit service (avec moins de 6 salariés) semblent mieux loties que les autres.

La part variable du salaire est sans effet pour les femmes, alors qu'elle est avantageuse pour les hommes dès lors qu'elle représente plus de 10 % de la rémunération annuelle. Autres différences notables : la mobilité géographique qui n'est avantageuse que pour les femmes et la formation continue qui pénalise celles qui en bénéficient et avantage pour une partie des modalités, les salariés masculins.

La mobilité géographique est un élément moteur pour évoluer dans sa carrière dans la banque de réseau, c'est aussi un événement presque banal qui trouve sa traduction dans un éventuel changement de métier et le plus souvent dans un changement de niveau de classification. Le fait que son impact soit significatif pour les femmes peut se comprendre si cet événement est plus rare au sein de la main-d'œuvre féminine. Il apparaît effectivement sur l'ensemble des quatre fenêtres temporelles observées que la mobilité a concerné en moyenne une plus grande proportion d'hommes que de femmes : 69 contre 56 %. Par ailleurs, l'enquête montre que les propositions de mobilité géographiques sont plus facilement adressées aux hommes qu'aux femmes et qu'en contrepartie, les femmes ont plus souvent que leurs collègues masculins à solliciter un changement d'emploi. Ces éléments dessinent donc un contexte où la mobilité géographique se révèle un événement moins courant et immédiat pour les femmes que pour les hommes, conséquence qui résulte en partie d'un comportement de méfiance et d'anticipation négative des employeurs vis-à-vis de la mobilité de leurs salariés féminins.

Les effets inverses de la formation continue sur les salaires des hommes et des femmes sont plus problématiques à interpréter puisqu'elles donnent le sentiment qu'elles ne sont pas attribuées pour les mêmes raisons. L'effet de la formation s'interpréterait comme la compensation d'un manque ou d'un déficit de certaines compétences pour les femmes qui en bénéficient alors qu'il viendrait compléter les compétences de salariés masculins ayant prouvé leur performance ou leur investissement professionnel. Certes, les femmes ont moins accès que les hommes à la formation continue en début de carrière, elles y consacrent moins de temps et moins de la moitié en obtiennent un diplôme ou une certification contre les deux tiers de leurs coreligionnaires, mais ces données sont insuffisantes pour expliquer les écarts constatés.

Enfin, les variables de situation matrimoniale et familiale sont différemment prises en compte d'un point de vue salarial. Être parent d'un ou plusieurs enfant en bas âge est favorable aux pères mais influence négativement le salaire des mères à partir de deux enfants, résultat conforme à ce qu'on connaît. En effet, ces résultats renvoient en partie à la répartition très inégale des tâches dans le couple, inégalité qui s'accroît avec les enfants (Brousse 2000).

D'ailleurs, on peut penser que ces changements en termes de disponibilité suite à la naissance d'un enfant sont pour partie anticipés par les femmes. En témoigne, l'interaction entre le projet d'avoir un enfant qui oblige à s'écarter pour un temps de la sphère professionnelle et stade d'avancement dans la carrière. Ainsi, on remarque que les femmes qui ont eu un enfant entre leur embauche ou leur nomination et la fin de l'année 1997, faisaient plus que proportionnellement partie d'un côté des niveaux A à F parmi les techniciens et des niveaux de l'encadrement moyen et supérieur à partir du niveau I. En comparaison, dans les niveaux frontières de l'encadrement que sont les niveaux G et H, qui concernaient plus de la moitié de l'effectif, seulement 19 % des femmes ont eu un enfant (Diederichs-Diop et Dupray 2007a).

On peut supposer que la présence d'enfants en bas âge au sein des ménages et notamment de couples bi-actifs exacerbe une tendance à un repositionnement vers une division plus traditionnelle des tâches à mesure que se construisent en parallèle carrières professionnelles et famille, les femmes étant amenées à relâcher leur investissement professionnel pour assumer des tâches de veille et de soin dont se sentent moins tenus les pères. L'enquête fournit d'ailleurs une indication indirecte de « la double journée de travail » à laquelle sont particulièrement confrontées les femmes actives mères d'un ou plusieurs enfants en bas âge. En effet, une information sur l'horaire habituel de fin de journée montre que la moitié des

hommes et des femmes terminent leur journée de travail entre 18 et 19 heures, en revanche une femme sur trois pour un peu plus d'un homme sur cinq termine avant 18 heures alors que près de 30 % des hommes déclarent finir après 19 heures pour seulement 17 % de leurs collègues féminins. En outre, il apparaît que les femmes sans enfant à charge ont des distributions d'horaire de fin de journée sensiblement équivalentes à ceux de l'ensemble des hommes. On peut donc penser que la présence d'enfants en bas âge limite surtout la disponibilité des mères, libérant les pères sur le plan professionnel.

De la même façon, pour les salariés tenus à des réunions hebdomadaires de travail 41 % des salariés masculins disent participer à des réunions qui se tiennent avant 9 heures, seulement 23 % de leurs collègues féminins. À l'autre extrémité de la journée, un écart de 10 points de pourcentage sépare la part des hommes de celle des femmes déclarant assister à des réunions qui commencent après 17 heures. Là encore, on observe que les proportions se rapprochent lorsqu'on exclut les parents d'enfants en bas âge.

Plus largement, intégrant les acquis des travaux sur la conciliation entre vie professionnelle et familiale (Garner, Méda et Sénik 2005) et ceux sur les interactions entre travail, emploi et famille (Flipo et Régnier-Loillier 2003 ; Sofer 2005), ces considérations nous amènent à prendre en compte la situation collective du ménage, la répartition des tâches dans le couple et à repositionner la rémunération individuelle et l'avancement de carrière, dans les arbitrages qui encadrent la division des investissements professionnels et domestiques au sein du couple. Dans de nouvelles estimations, les spécifications sont donc complétées par une variable catégorielle précisant la profession du conjoint et des indicatrices rendant compte de la situation relative du conjoint par rapport à ego : journée de travail plus courte, équivalente ou supérieure et rémunération plus faible, équivalente ou supérieure.

Leur introduction dans le modèle le plus complet du tableau 2 améliore la vraisemblance du modèle et réduit l'influence du sexe à 2,9 %, signe que la carrière individuelle s'inscrit aussi dans une logique de délibérations collectives au sein de la famille. En effet, l'investissement professionnel du conjoint mesuré ici par le niveau de salaire relatif et la durée quotidienne du temps passé au travail interfèrent avec l'engagement professionnel du répondant. Plus encore que le salaire du conjoint, c'est le temps passé au travail qui conditionne l'engagement professionnel d'ego : lorsque la journée de travail du conjoint est plus courte, le gain salarial retiré est supérieur à 7 %.

Si l'on examine ce qu'il en est séparément pour les hommes et les femmes, il apparaît que les éléments qui pèsent sur la rémunération diffèrent sensiblement (Tableau 4). Pour les femmes, leur salaire est indifférent à la profession du conjoint dès lors que le salaire relatif et la durée relative de travail sont intégrés. Un salaire du conjoint inférieur ou équivalent et une journée de travail du conjoint plus courte favorisent l'investissement professionnel de ces femmes et leur rémunération. À noter qu'en l'absence de conjoint ou lorsque l'information n'est pas renseignée, leur plus-value salariale est maximale.

Pour les hommes, le salaire du conjoint n'interfère pas mais les hommes dont la femme occupe une profession intermédiaire ou une profession de techniciens perçoivent des plus hauts salaires que les autres. Enfin, comme pour les femmes, mais avec des effets positifs de moindre ampleur, le fait que leur compagne passe un temps moindre au travail ou un temps équivalent, leur permet d'obtenir un surcroît de rémunération.

Ces résultats donnent à penser qu'une partie de la moins value des carrières féminines ressort d'arbitrages et de préférences co-construites au sein de la cellule familiale entre les conjoints (Bertaux-Wiame 2006). Compte tenu aussi de la situation professionnelle relative des deux conjoints, on peut craindre que les arbitrages se fassent plutôt en faveur des carrières des hommes. En effet, plus de 45 % des femmes en couple et qui répondent à la question⁶ déclarent que leur compagnon est ingénieur, cadre ou occupe une profession libérale, ce qui n'est le cas que pour un homme sur cinq, alors que 38 % d'entre eux sont en couple avec des employées.

⁶ Il est curieux d'observer, alors que les taux d'hommes et de femmes en couple sont assez proches parmi l'ensemble des répondants à l'enquête, que près d'un tiers des femmes ne répondent pas à la question (moins de 14 % des hommes), tabou ou reflet de la logique de mobilisation individuelle dans la façon dont les femmes construisent leur carrière (Nicole-Drancourt 1989).

Tableau 4
Effets des dimensions du couple sur le salaire

	(μ)	Ensemble	Femmes	Hommes
	Sexe	-0,029 *		
Spécification B du tableau 2 + métiers + niveaux	<i>Profession de conjoint :</i>			
	Cadres – prof. libérale	Réf.	Réf.	Réf.
	Techniciens – PI	0,074 ***	0,044 ns	0,117 ***
	Employés	0,018 ns	0,042 ns	-0,0004 ns
	Ouvriers	-0,005 ns	0,069 ns	-0,042 ns
	Retraité, inactif, étudiant, chômeur	0,004 ns	0,069 ns	-0,002 ns
	Pas de conjoint ou non renseigné	0,026 ns	0,032 ns	0,015 ns
	<i>Salaire du conjoint :</i>			
	Inférieur	0,043 **	0,086 **	0,003 ns
	Equivalent	0,026 ns	0,064 *	-0,022 ns
	Supérieur	Réf.	Réf.	0,046 ns
	Pas de conjoint ou non renseigné	0,049 ns	-0,038 ns	Ns
	<i>Journée de travail du conjoint :</i>			
	Plus courte	0,073 ***	0,098 *	0,068 **
	Equivalente	0,070 ***	0,04	0,056 **
	Plus longue	Réf.	Réf.	Réf.
	Pas de conjoint ou non renseigné	0,067 *	0,144 *	0,033 ns
	<i>Log-vraisemblance</i>	-1430,9	-333,2	-1 503,8
	Observations	2 431	879	1 552

*** : significatif à 1%, **, à 5 %, * à 10 %.

(μ) : Estimations en panel par maximum de vraisemblance

Source : enquête Céreq 2006.

5. Enseignements et limites

Au total, en enrichissant peu à peu la spécification pour l'ensemble de l'échantillon d'analyse, la pénalisation salariale des femmes est passée de 12,5 à moins de 3 %. Pour autant, on ne peut être certain d'avoir pris en compte tous les éléments d'hétérogénéité susceptibles de rendre compte de cet écart global. En particulier, la prise en compte de variables de niveau et de professions à un niveau plus détaillé que celles retenues où l'on a effectué des regroupements (cf. Tableau 3) permettrait peut-être de réduire encore l'effet du genre sur le salaire.

Reste que s'il y a discrimination salariale envers les femmes dans le secteur bancaire, elle semble plutôt de faible ampleur, indirecte et s'annuler pour les jeunes générations. Une moindre disponibilité liée à la répartition des tâches domestiques, des conjoints dont la carrière s'affirme prioritaire empêchent sans doute les femmes de disposer des mêmes libertés pour se former, entreprendre des mobilités ou prétendre aux mêmes postes à responsabilité que leurs condisciples masculins, les conduisant à des vitesses plus lentes de progression dans la grille de classification et à des changements de métier plus laborieux. Mais il serait trop facile de rejeter toute la responsabilité sur une moindre disponibilité temporaire de quelques femmes dans des situations particulières qui rejaillirait sur l'ensemble des femmes. Le milieu professionnel est encore porteur de pratiques et de préjugés qui limitent les sollicitations professionnelles dont les femmes peuvent faire l'objet, comme l'indiquent les modalités de mobilité professionnelle contrastées pour hommes et femmes, et rationalise ex-post l'idée qu'elles seraient moins prêtes à assumer des responsabilités et à s'engager fortement pour l'entreprise.

Les résultats permettent aussi d'interroger l'hypothèse d'additivité de l'incidence de certains facteurs et d'en proposer une vision cumulative : c'est parce que les femmes montrent une moindre disponibilité en présence d'enfants en bas âge et qu'elles sont dans des couples où leur compagnon manifeste un investissement professionnel conséquent, que ces situations soient répandues ou anticipées comme telles, qu'elles pourraient se trouver écartées de certaines réunions, d'opportunités d'accès à certaines formations continues ou de propositions de mobilités.

Pour approfondir l'analyse en termes de discrimination, il conviendra dans une prochaine étape d'évaluer si au-delà des différences de positionnement des hommes et des femmes dans les entreprises bancaires, il

existe des écarts significatifs en matière de valorisation des différents éléments de contribution au salaire ici pris en compte. De manière connexe, on pourrait tenter d'examiner si l'allocation différenciée des hommes et des femmes dans les métiers pèse de manière constante dans le différentiel de rémunération entre hommes et femmes, en comparant l'année 1998 et la fin de la période d'observation.

La généralité de ces résultats est toutefois limitée par le fait que la population étudiée est restée dans le même établissement bancaire depuis le début de la période d'observation. De ce fait, ce sont les carrières des plus loyaux à l'employeur – ou dont l'aversion aux risques de la mobilité externe est la plus élevée – qui sont analysées ici, une partie seulement des disparités de salaire peuvent donc être approchées. Par ailleurs, pour démêler les effets d'avancement dans la carrière et les effets de génération d'entrants dans le secteur, il faudrait pouvoir disposer de tranches de carrière situées au même stade, à plusieurs époques et donc pour différentes générations. Compte tenu des efforts récents du secteur en vue de favoriser la parité salariale entre hommes et femmes, il serait en particulier intéressant de pouvoir rééditer une telle étude dans quelques années, afin d'évaluer les débuts de carrière des générations entrées au début des années 2000 dans une période d'embauches massives.

Bibliographie

Barney-Verzat et Wolf F.C. (2008), « Gender wage gap and the glass ceiling effect : a firm-level investigation », *International Journal of Manpower*, vol.29, n°6, p.486-502.

Barrat O., Meurs D. (2003), « Les écarts de rémunération hommes-femmes : un positionnement défavorable des femmes dans les grilles de convention collective », DARES, *Premières Synthèses*, n°11.3.

Bertaux-Wiame I. (2003), « Parcours professionnels, mobilité géographique, une analyse des inégalités homme/femme dans le secteur bancaire » in J.-P. Durand, et D. Linhart (coord.), *Les ressorts de la mobilisation au travail*, Octarès éditions.

Bertaux-Wiame I. (2006), « Conjugalité et mobilité professionnelle : le dilemme de l'égalité », *Cahiers du genre*, n° 41, p. 49-73.

Booth A., Francesconi M., Frank J. (2003), « A sticky floors model of promotion, pay and gender », *European Economic Review*, vol. 47, p. 295-322.

Brousse C. (2000), « La répartition du travail domestique entre conjoints reste très largement spécialisée et inégale », in *France, Portrait social*, p. 135-151.

Cossalter C. (1997), « La question de l'emploi dans les banques », *Revue d'économie financière*, n° 39, p.229-246.

Couppié T., Epiphane D. (2007), « Vivre en couple et être parent : impacts des débuts de carrière », Céreq, *Bref*, n° 241.

De Conynck F. et Godard F. (1989), « L'approche biographique à l'épreuve de l'interprétation. Les formes temporelles de la causalité », *Revue française de sociologie*, vol. XXXI, 1, p. 23-53.

Deldevert J. (2006), *Les différenciations salariales entre hommes et femmes cadres d'un établissement bancaire*, mémoire de Master 2 de Sociologie, Université de Provence/LEST.

Diederichs-Diop L., Dupray A. (2006), « Carrières des femmes et des hommes dans la banque : une analyse des écarts sur 15 ans », in *Rapport annuel de l'Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque*, p. 17-31.

Diederichs-Diop L., Dupray A. (2007a), « Disparités de carrière des hommes et des femmes dans la banque commerciale », Céreq, *Bref*, n° 245, octobre.

Diederichs-Diop, L., Dupray A. (2007b), « Les déterminants des évolutions de carrière : une comparaison entre hommes et femmes dans le secteur bancaire », Céreq, Net.Doc n° 31, décembre, <http://www.cereq.fr/pdf/Net-Doc-31.pdf>.

Dupray A. et Moullet S. (2004a), *Femmes à l'entrée du marché du travail : un retard salarial en partie inexpliqué*, Céreq, Notes Emploi Formation, n° 12, mars.

Dupray, A. et Moullet, S. (2004b), « Disparités de carrières entre hommes et femmes au sein d'un marché interne : mobilités et salaires », in *Genre et données longitudinales*, Céreq, Relief n°4, p. 55-72.

Dupray A. et Moullet S. (2005), « Les salaires des hommes et des femmes. Des progressions particulièrement inégales en début de vie active », Céreq, *Bref*, n° 219, mai.

Flipo A., Régnier-Loillier A. (2003), « Articuler vie familiale et vie professionnelle en France : un choix complexe », Insee, Données sociales, p. 39-48.

Garner H, Méda D. et Sénik C. (2005), « Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, les leçons des enquêtes auprès des ménages », *Travail et Emploi*, n° 102, avril-juin.

Guillaume C., Pochic S. (2007), « La fabrication organisationnelle des dirigeants. Un regard sur le plafond de verre », *Travail, Genre et Sociétés*, n° 17, p. 79-103.

Le Minez S., Roux S. (2002) « Les différences de carrières salariales à partir du premier emploi », *Economie et Statistique*, n° 351, p. 31-63.

Magnac T. (2000), *Économétrie linéaire des panels : une introduction*, Insee, document n°0102.

Meurs D., Ponthieux S. (2000), « Une mesure de la discrimination dans l'écart des salaires entre hommes et femmes », *Economie et Statistique*, n° 337-338, p. 135-58.

Metso M. (2006), « Planches collantes et plafonds de verre : les trajectoires professionnelles et familiales des cadres bancaires en France et en Finlande », communication au colloque international : Travail-Emploi-Formation, quelle égalité entre les hommes et les femmes ?, Lille, 23-24 novembre.

Meurs D. Ponthieux S. (2006), « L'écart des salaires entre les femmes et les hommes peut-il encore baisser ? », *Economie et Statistique*, n° 398-399, p. 99-129.

Muller L. (2008), « Les écarts de salaires entre les hommes et les femmes en 2006 : des disparités persistantes », DARES, *Premières Synthèses*, octobre, n° 44-5.

Mundlak Y. (1978), « On the pooling of time series and cross-section data », *Econometrica*, 46, p.69-85.

Nicole-Drancourt C. (1989), « Stratégies professionnelles et organisation des familles », *Revue française de sociologie*, vol. 30, p. 57-80.

Pochic S. (2005), « Faire carrière : l'apport d'une approche en termes de genre », *Formation Emploi*, n° 91, p. 75-93.

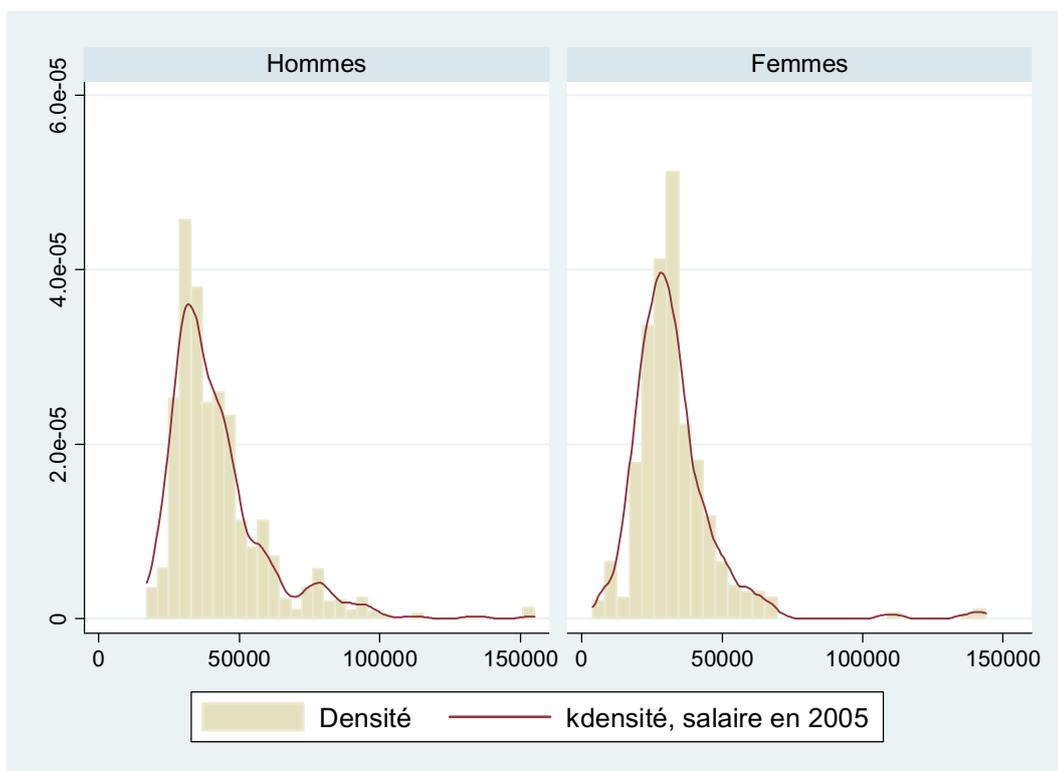
Pailhé A., Solaz A. (2006), « Vie professionnelle et naissance : la charge de la conciliation repose essentiellement sur les femmes », *Population et Sociétés*, n° 429, septembre.

Rubery J. (1994), « Internal labour markets and equal opportunities : a consideration of women's position in banks in some EC-member countries », WZB discussion paper, FS I 94-104.

Sofer C. (2005), « Les choix relatifs au travail dans la famille : la modélisation économique des décisions », *Travail et Emploi*, n° 102, p. 79-89.

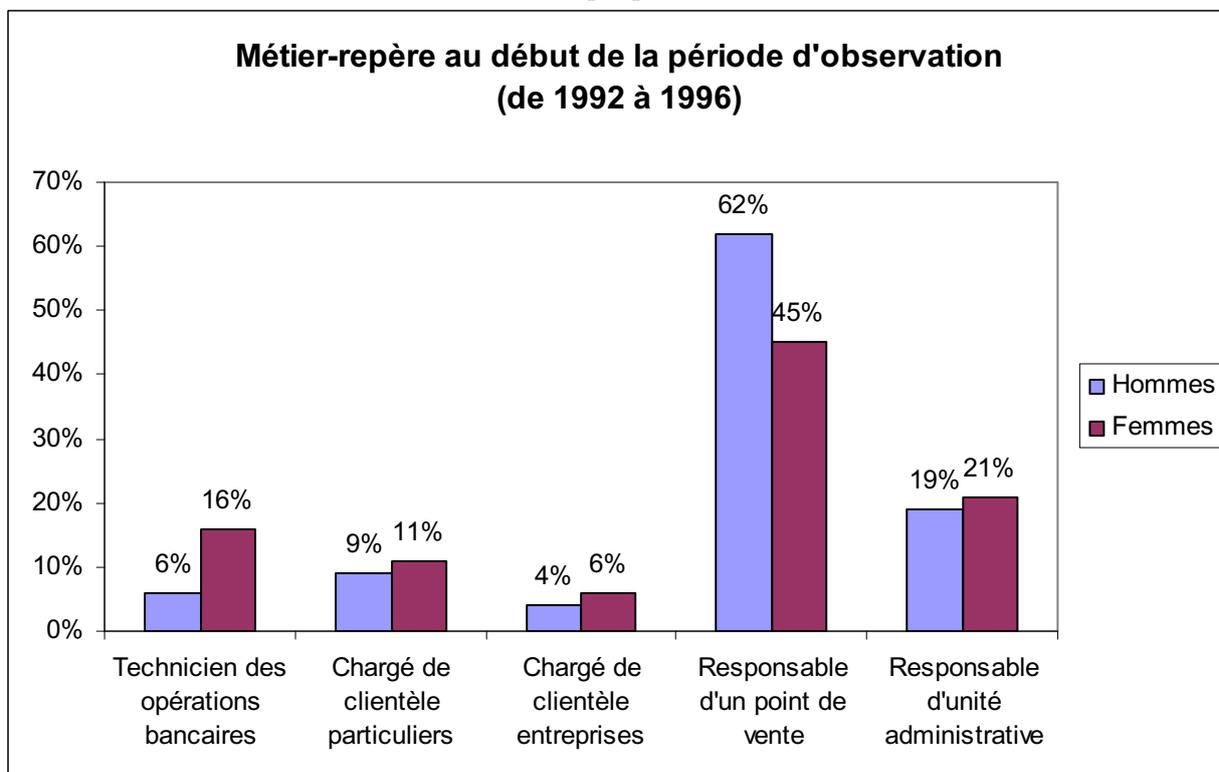
Annexes

Graphique A
DENSITÉ DE SALAIRES EN 2005 PAR SEXE



Source : enquête Céreq, 2006

Graphique B



Source : enquête Céreq, 2006.

Les carrières salariales françaises du privé : génération 1962 *versus* génération 1946

*Fabienne Berton, Jean-Pierre Huiban, Frédérique Nortier**

En 30 ans, les carrières professionnelles se sont profondément transformées. L'apparition du chômage de masse et des situations de précarité, l'instabilité du contexte conjoncturel ont conduit à une remise en cause du modèle canonique de la carrière des salariés. Celui-ci concernait essentiellement les hommes ayant connu une carrière sans interruption(s) significative(s) des débuts dans la vie active au départ en retraite. Durant cette période, les femmes ont connu une augmentation continue de leur taux d'activité. En particulier elles interrompent de moins en moins souvent leur activité de façon durable en raison de leur maternité et de l'éducation des enfants. Leurs salaires se sont rapprochés de ceux des hommes sans pour autant les rattraper.

La particularité de notre travail est d'analyser les carrières salariales françaises du privé sur le long terme. Les données exploitées concernent les générations nées en 1946 et en 1962. Plusieurs types de carrière peuvent se côtoyer : des carrières complètes, des carrières entières mais incomplètes, ou encore des carrières en début de constitution. L'évènement premier qui motive la constitution du fichier que nous exploitons (EIC2003¹) est la cotisation à un régime obligatoire de retraite. Les événements renseignés correspondent donc soit aux cotisations à un régime, soit à leur absence pour une période plus ou moins longue, soit aux cotisations avec changement de régime, soit aux validations de cotisation pour les situations autres que salarié : maladie (y compris maternité), chômage... Ce travail s'inscrit dans une collaboration entre chercheurs et l'Agirc-Arrco, fédérations des institutions de retraite complémentaire des salariés et des cadres du secteur privé.

Pour mesurer les évolutions, une première approche est de construire des profils salariaux par estimation de fonctions de gains classiques. Nous constatons par cette approche une différenciation nette des profils salariaux entre les individus, selon leur genre, leur statut, mais également la période où ils sont entrés dans la vie active. Les accidents de carrière, au sens d'une interruption d'activité sans perception de salaire, causés par le chômage ou la maladie, exercent une influence significative sur le profil de la carrière. Cette influence va très au-delà de l'année où ils se sont déroulés (cf. Berton, Huiban et Nortier 2008a, 2008b).

Une autre approche consiste à construire une typologie des carrières représentatives des salariés du privé. L'accent est alors mis, outre sur le niveau et l'évolution du salaire, sur la succession dans le temps de différentes situations et événements, en particulier sur la survenance d'accidents au cours de la carrière (interruption, maladie, chômage, inactivité...) et sur les conséquences à plus long terme de ces accidents.

L'objectif de cet article est de combiner ces deux approches entre lesquelles des liens sont rarement établis. Dans cette optique, l'identification des carrières-types constitue à la fois un résultat important et aussi une contribution à la deuxième étape qui consiste en l'estimation, plus traditionnelle, de fonctions de gains.

Nous supposons que l'introduction de résultats typologiques dans l'analyse économétrique permet de réduire l'hétérogénéité non observée de façon plus efficace que d'autres méthodes comme l'introduction

* **Fabienne Berton**, LISE CNRS-CNAM, Case 250, 2, rue Conté, 75003 Paris, fabienne.berton@cnam.fr ; **Jean-Pierre Huiban**, INRA-CESAER, UMR 1041, BP 87099, 21079 Dijon Cedex et ÉRUDITE, Université Paris12, 61, Avenue du Général de Gaulle, 94010 Créteil, huiban@enesad.inra.fr ; **Frédérique Nortier**, AGIRC-ARRCO, 16-18, rue Jules César, 75592 Paris cedex 12, fnortier@agirc-arrco.fr.

¹ EIC2003 : Échantillon inter-régimes de cotisants de la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES), constitué de plus de 230 000 personnes des générations de 1934 à 1970, destiné à évaluer les droits acquis en matière de retraite (voir Colin, El Mekkaoui de Freitas et Michaudon 2004)

de caractéristiques individuelles. À ce premier stade de notre travail, cette hypothèse n'est que partiellement vérifiée. Dans certains cas, l'hétérogénéité au sein de la classe était considérablement réduite (en particulier pour des carrières courtes dans le secteur privé). Dans d'autres cas, la population de la classe demeure largement hétérogène.

Notre papier s'articule en trois parties : une première présente les principaux résultats de la littérature empirique sur les différenciations des carrières salariales entre les générations. La deuxième partie identifie plusieurs types de carrières salariales selon leur profil. Cette classification est réalisée pour deux générations aux profils contrastés : la génération 1962 qui a au plus 24 ans de carrière en 2001 et la génération 1946, qui se trouve en fin de carrière. Dans la troisième partie, une fonction de gains est estimée pour les individus selon leur catégorie-type d'appartenance.

1. Les carrières salariales entre les générations

La carrière salariale désigne la mobilité d'un individu à l'intérieur de la hiérarchie des salaires. Au plan empirique, la carrière salariale d'un individu se compose de la suite des salaires reçus au cours du temps. De ce fait, la carrière intègre des éléments plus larges que la simple progression du salarié en âge. Ainsi, les évolutions générales du pouvoir d'achat des salaires, les effets de la transformation de la structure des emplois et la génération d'appartenance des individus sont intégrés à la notion empirique de carrière.

Les différences de carrière salariale entre les générations ne peuvent pas uniquement s'expliquer par l'accumulation de capital humain : au cours des décennies récentes, le rendement de la scolarité a décliné, alors que la structure de qualification de la population active a augmenté. Toutefois les différentiels de salaire entre les différents niveaux de formation ou de diplôme tendent à se maintenir.

Entre les années 1960 et les années 1980, un certain nombre de transformations sont intervenues dans le contexte socio-économique :

- des transformations structurelles de la population active et des activités économiques (hausse des niveaux d'éducation, tertiarisation et féminisation des emplois) ;
- la désindexation des salaires sur les prix depuis 1982 ; le niveau record atteint par la proportion de salariés rémunérés au Smic du fait des effets de volume et de substitution des allègements de charges sociales sur les bas salaires liés aux différents dispositifs publics depuis 1993 (L'Horty 2007) ;
- l'apparition d'un chômage élevé et le développement du sous-emploi et des mobilités contraintes.

Parallèlement, les politiques salariales des entreprises se sont transformées : la promotion par le diplôme s'est partiellement substituée à la promotion à l'ancienneté, prédominante dans les générations antérieures à 1950. Les augmentations générales ont reculé au profit des augmentations liées à la performance individuelle et le poids de l'ancienneté a sensiblement diminué dans la progression du salaire de base individuel (Eustache et Guillotin 1995). Le développement de la rémunération à la performance ou au mérite a pour effet principal d'introduire de l'hétérogénéité dans les évolutions salariales. Il a d'une part pour effet de faire éclater les catégories professionnelles auparavant définies par le système de classification antérieur et il a d'autre part des effets différenciés entre les catégories de salariés. Castilla (2008, p. 1479) souligne ainsi que « *women and minorities receive less compensation than white men with equal scores on performance evaluations* ».

De nombreux travaux signalent une rupture sensible dans la forme générale des carrières au cours des années 1975-1985 (Debrand et Privat 2002). Les écarts entre tranches d'âge se sont creusés, l'âge où la rémunération est maximale s'est élevé. Pour les générations 1930 à 1954, les salaires progressent fortement d'une génération à l'autre, pour les générations 1955 à 1975, qui arrivent sur le marché du travail à partir du milieu des années 1970, la conjoncture économique devient difficile et les écarts de salaire de début d'activité entre générations se réduisent fortement. Les changements économiques marquent plus fortement les jeunes entrants et leur situation de départ se prolonge sur l'ensemble de la vie professionnelle (Koubi 2002). L'âge du premier emploi recule et la durée d'insertion s'allonge. L'entrée

dans la vie active s'effectue par des périodes de travail plus courtes et plus dispersées d'une génération à l'autre. Ces évolutions sont plus marquées pour les femmes que pour les hommes. En revanche, entre 30 et 50 ans, les femmes ont des carrières de plus en plus complètes au fil des générations. Au total cependant en raison de mouvements de sens contraire, l'écart des salaires entre les femmes et les hommes s'est très peu resserré depuis le début des années 1990 : en 2002, le ratio des salaires mensuels moyens des femmes par rapport à ceux des hommes est d'un point supérieur à ce qu'il était en 1990 (respectivement 79 % et 80,1 %) (Meurs et Ponthieux 2006).

Pour les générations de l'avant et du début du baby boom, le modèle (masculin) de la carrière longue et continue du salarié du secteur privé s'oppose à celui d'une carrière (féminine) brève où le retrait du marché du travail s'effectue précocement. Depuis, on constate des parcours parfois plus longs et toujours plus discontinus. Pour les générations entrées sur le marché du travail à partir des années 1975, le parcours des femmes s'améliore et dans le même temps, celui des hommes se dégrade. Les trajectoires salariales des hommes et des femmes semblent de ce fait converger, toutefois pas dans le sens de la carrière continue mais vers un parcours plus discontinu (Briard 2007).

Ces ruptures, sensibles dès le milieu des années 1970, aboutissent à une déformation du profil moyen des carrières. On constate ainsi : des probabilités accrues de rester dans le même décile de salaire entre 1967 et 1987, particulièrement au bas de la distribution (Buchinski, Fougère, Kramarz 1998) ; un tassement de la progression des carrières réelles à partir de la cohorte née en 1950 (Koubi 2002) ; des carrières salariales de plus en plus plates, aplatissement particulièrement sensible en début de carrière. Entre l'entrée dans la vie active et 35 ans, les salaires augmentent de moins en moins rapidement au fil des générations, quels que soient le statut et le genre (Nortier et Rass 2006).

L'échantillon interrégimes de retraités

Les données mobilisées pour cette étude proviennent de l'échantillon interrégimes de cotisants (EIC). Ce fichier a été mis en place afin d'évaluer les droits à pension acquis par les actifs dans les régimes de retraite obligatoires et s'apparente à un panel de données individuelles.

La Drees a collecté auprès de l'ensemble des régimes obligatoires de retraite, de l'Unedic, de l'Insee, de la Comptabilité Publique et du Ministère de la Défense aussi bien les rémunérations perçues que les durées validées annuellement ou encore des informations sur les périodes de chômage, maladie...

L'EIC est constitué de personnes nées en octobre d'années paires afin de permettre leur appariement avec les données extraites du panel DADS. L'échantillon 2003 porte sur les personnes ayant entre 31 ans et 67 ans au 31 décembre 2001 (nées entre 1934 et 1970). Son taux de sondage est de 1 génération sur 4 et 2,67 % par génération tirée.

L'extrait utilisé pour cette étude concerne les personnes pour lesquelles au moins une période cotisée à l'Arrco* ou à l'Agirc* a été enregistrée et pas encore parties à la retraite au 31/12/2001 (soit des générations 1946 à 1970). Au final, l'échantillon contient environ 135 000 personnes, 3 millions de périodes annuelles (emploi ou chômage) et plus de 2 millions de salaire annuel.

* Association du régime de retraite complémentaire des salariés et Association générale des institutions de retraite des cadres

Deux sources, chacune insuffisante pour avoir l'exhaustivité des salaires annuels, sont disponibles:

- Les DADS. Cette source n'est renseignée dans l'EIC qu'à compter de 1976.
- Les salaires soumis à cotisations connus par le régime de base mais seulement sous le plafond de la Sécurité sociale jusqu'en 1999. Or, en moyenne 14% des salariés, principalement des cadres, ont un salaire supérieur à ce plafond sur l'ensemble de la période étudiée. Les salaires de ces cadres ont été estimés à partir des droits acquis annuellement au régime Agirc.

Le rapprochement entre les données régimes et les données DADS montre que les moyennes de salaire annuel ont un niveau et une évolution sensiblement équivalents quelle que soit la source. Toutefois, les distributions, résumées par le rapport interdéciles, sont plus importantes et plus volatiles pour les DADS. L'écart provient essentiellement du bas de la distribution. Au final, ce sont les salaires estimés à partir des données régimes qui ont été conservés pour cette étude.

Dans la mesure où l'EIC est constitué à partir des déclarations administratives des régimes, il ne contient pas de renseignements sur les diplômes et les niveaux de qualification. L'âge réel d'entrée dans la vie active a été reconstitué en considérant qu'il correspondait à la 1^{ère} année avec 4 trimestres validés. L'âge moyen de début de carrière ainsi calculé passe de 18 ans et demi pour la génération 1946 à pratiquement 22 ans pour la génération 1970, reflétant l'allongement à la fois des études et de l'insertion professionnelle.

2. Une typologie des carrières salariales du secteur privé

Le but de la démarche typologique est de regrouper un grand nombre de trajectoires individuelles en classes, suggérées par les données, mais non définies *a priori*, afin que les trajectoires d'une classe donnée soient semblables les unes aux autres, et significativement différentes des trajectoires des autres classes.

La première étape consiste donc à caractériser les parcours professionnels individuels. Dans ce domaine, la plupart des techniques d'analyse typologique représente le parcours comme une succession d'états codés par des caractères : la carrière d'un individu peut se décrire à travers une nomenclature d'états exclusifs – un alphabet –, chacun correspondant à l'état observé durant l'année $t=1, \dots, T$.

La variable SITU résume les différents événements de la carrière de chaque individu. Cet état, codé par âge pour chaque individu, peut être soit :

- l'absence d'activité professionnelle (maladie, chômage, inactivité...);
- l'emploi en dehors du secteur privé (fonctionnaires, indépendants);
- l'emploi dans le secteur privé. Deux situations sont distinguées : l'activité salariée « continue » dans l'année. Le salaire est alors resitué annuellement en fonction de sa place dans la distribution des salaires annuels de la génération étudiée. La seconde situation correspond à de l'activité salariée partielle (avec ou sans autre état repéré).

Au final, une nomenclature en 11 états annuels exclusifs les uns des autres est adoptée.

Tableau 1
CODIFICATION DES ÉTATS ANNUELS PAR ÂGE – LA VARIABLE SITU

<i>Début d'activité professionnelle</i>	
Y	Année avant le début d'activité professionnelle (études, inactivité ou insertion professionnelle)
<i>Codification des états salariés continus</i>	
P	0 < salaire en euros < 20 ^{ème} centile
D	20 ^{ème} centile <= salaire en euros < 45 ^{ème} centile
T	45 ^{ème} centile <= salaire en euros < 60 ^{ème} centile
Q	60 ^{ème} centile <= salaire en euros < 85 ^{ème} centile
C	85 ^{ème} centile <= salaire en euros
N	Salaire sur une partie de l'année
<i>Activité en dehors du secteur privé</i>	
A	Autre emploi sans salaire (régimes spéciaux, régimes des indépendants)
<i>Absence d'activité professionnelle</i>	
M	Maladie et/ou chômage toute l'année
I	Inactivité (absence de renseignement)
X	Autre (présence d'états simultanés hors emploi)

Une fois mise en place cette caractérisation des parcours, l'approche de classification retenue ici, largement utilisée en France, consiste à analyser les parcours en classant les états successifs selon la méthode des calendriers développée pour les enquêtes « Génération » d'insertion dans la vie active du Céreq (Grelet 2002). Cette classification est effectuée successivement pour les générations 1946 et 1962 pour voir ensuite dans quelle mesure les classifications générationnelles se ressemblent ou non.

Une analyse des correspondances multiples (ACM) est d’abord effectuée sur les situations aux différents âges mises sous la forme d’un tableau disjonctif complet : chaque situation est décomposée en 11 variables binaires. Une classification est ensuite opérée sur les 150 premiers facteurs représentant plus de 80 % de l’inertie totale du nuage. La méthode de classification retenue est celle recommandée pour de gros échantillons (Nakache et Confais 2005) et consiste à enchaîner deux méthodes distinctes :

- deux classifications non hiérarchiques à l’aide des centres mobiles (partition) croisées afin d’obtenir des « formes fortes » : 350 classes sont ainsi obtenues ;
- une classification hiérarchique ascendante (CAH) est ensuite effectuée sur ces formes fortes. Le critère de classement retenu est le critère de Ward qui maximise l’inertie interclasse et minimise la variance intra-classe.

Pour des raisons opérationnelles (un trop grand nombre de classes peut difficilement être explicable), une typologie en 10 classes pour chacune des générations est finalement sélectionnée. Les mêmes caractéristiques de classe sont observées entre les 2 générations.

Tableau 2
CARACTÉRISATION DES 10 CLASSES RETENUES

Classe	Carrière-type	Génération 1946 N=15 099		Génération 1962 N=21 313	
		Poids dans la génération	% de femmes	Poids dans la génération	% de femmes
1	Femmes à très bas salaires	8,3	79,8	4,9	83,4
2	Carrières à bas salaires	10,8	37,9	16,0	43,8
3	Hommes à salaires médians	7,2	36,4	6,3	33,3
4	Hommes à hauts salaires	8,8	24,9	9,9	30,6
5	Hommes à très hauts salaires	9,7	17,6	7,5	27,0
6	Carrières longues avec des interruptions	16,2	46,9	24,9	60,6
7	Carrières en dehors du secteur privé	16,1	33,3	13,1	44,4
8	Carrières courtes en dehors de l’emploi	1,4	38,4	2,2	54,7
9	Femmes à carrières courtes avec inactivité ¹	17,6	73,2	9,7	61,1
10	Carrières courtes avec inactivité ²	3,9	54,9	5,6	46,0

Une fonction de salaire est estimée pour chaque classe de la génération née en 1946. Cette fonction revêt la forme traditionnelle suivante (Mincer 1958) :

$$\text{Log}w_{it} = a_0 + a_1(\text{EXP}_{it}) + a_2(\text{EXP}_{it})^2 + \varepsilon_{it}$$

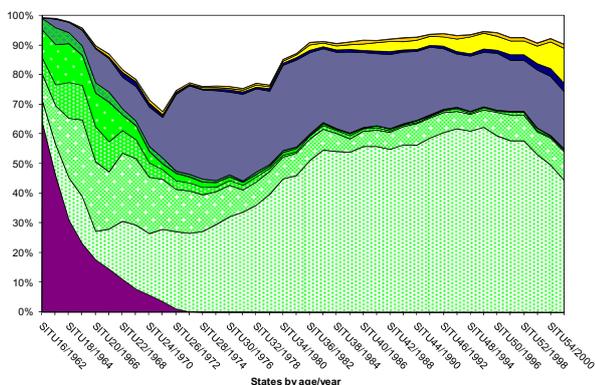
La variable dépendante est le logarithme du salaire annuel (exprimé en euros de 2007). Les observations sans réponse (employés du secteur public, par exemple) sont exclues de l’échantillon, tandis que celles pour lesquels la réponse égale 0 sont incluses². La variable explicative *EXP* est égale à la différence entre la date considérée et celle de l’entrée dans la vie active. Elle représente ainsi un nombre total d’années d’expérience, incluant aussi bien des périodes d’activité que de non-activité.

Les six premières classes correspondent à des carrières continues dans le secteur privé. Elles représentent 61 % de toute la génération née en 1946, cette part augmente à 69 % pour la génération 1962. Elles se différencient les unes des autres par les niveaux de salaire et pour la dernière par un nombre d’accidents très élevé.

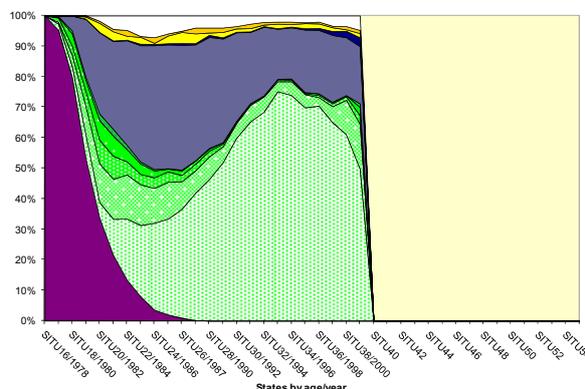
² Afin d’éviter d’aboutir à des valeurs mathématiques aberrantes, en passant sous forme logarithmique, il a été ajouté 1 à la valeur observée du salaire, ce qui conduit à $\text{log}w = 0$, pour $w = 0$.

Classe 1 – Femmes à très bas salaires

Population née en 1946 (8,3 %)
79,8 % de femmes

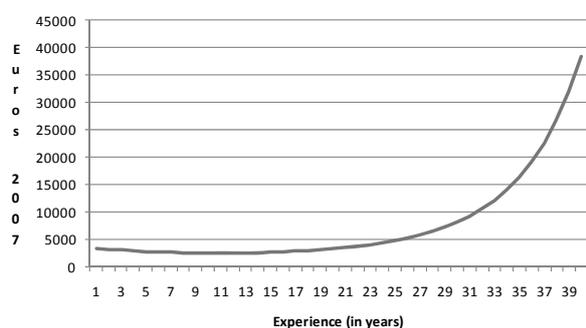


Population née en 1962 (4,9 %)
83,4 % de femmes



La **classe 1** se caractérise par des niveaux de salaire très faibles (inférieurs aux 20 premiers centiles ou ne permettant pas de valider 4 trimestres par an) tout au long de la carrière. Il s'agit principalement de femmes, entrées jeunes sur le marché du travail (18 ans pour la génération 1946 et 20 ans pour celle de 1962). Une part importante des femmes nées en 1946 a totalement interrompu sa carrière à l'âge de 24-25 ans (âge moyen de la maternité de cette génération). En revanche, les femmes de la génération 1962 de cette classe n'ont plus cessé de travailler pour élever leurs enfants.

Classe 1 – Niveau des salaires estimés

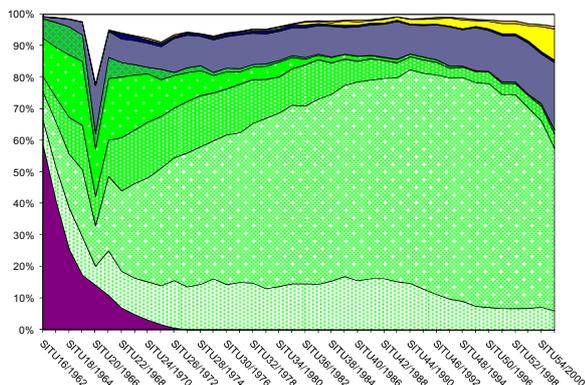


$$\text{Log}(w) = 8.20 - 0.0691\text{exp} + 0.032\text{exp}^2$$

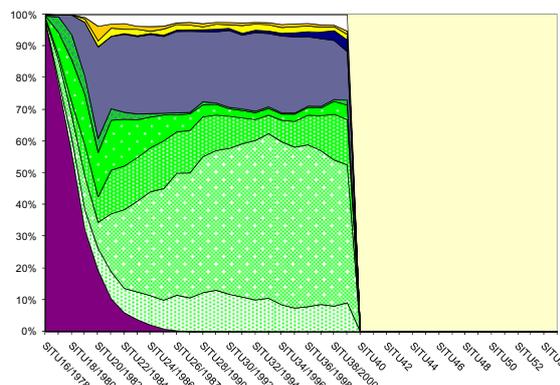
L'équation de salaire de cette classe est inhabituelle : le premier terme est négatif et le second positif. Si, en début de carrière, le salaire estimé correspond à la moyenne observée pour cette classe le profil est anormalement exponentiel en fin de carrière.

Classe 2 – Carrières à bas salaires

Population née en 1946 (10,8 %)
37,9 % de femmes

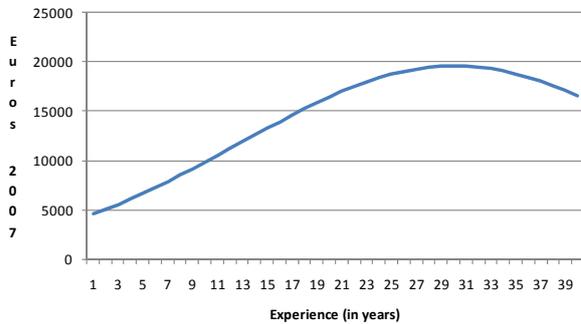


Population née en 1962 (16 %)
43,8 % de femmes



La **classe 2** se caractérise par des salaires relativement faibles, compris entre le 20^{ème} et le 45^{ème} centile tout au long de la carrière. Le parangon de ce groupe est un homme ou une femme non cadre, entré(e) jeune sur le marché du travail et n'ayant pas connu d'accident au cours de sa carrière.

Classe 2 – Niveau des salaires estimés

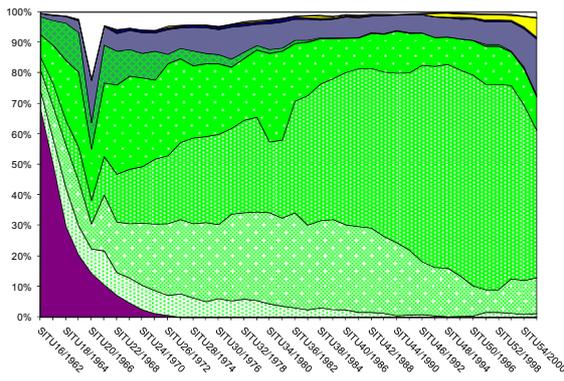


Les salaires estimés augmentent relativement peu en début de carrière, le niveau de départ étant plus élevé que dans la classe précédente. Le retournement dans la carrière a lieu après 30 ans d'ancienneté.

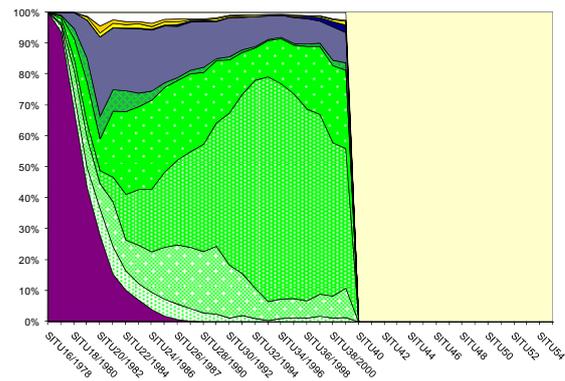
$$\text{Log}(w) = 8.34 + 0.1024\text{exp} - 0.017\text{exp}^2$$

Classe 3 – Hommes à salaires médians

Population née en 1946 (7,2 %)
 36,4 % de femmes

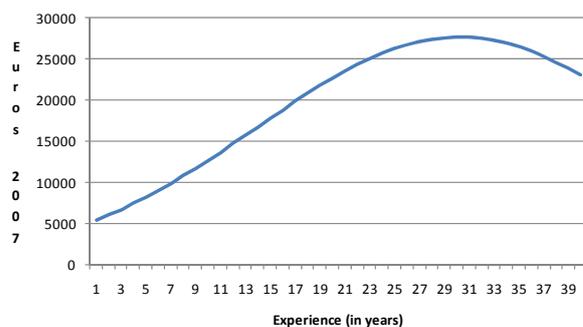


Population née en 1962 (6,3 %)
 33,3 % de femmes



La **classe 3** se caractérise par des salaires proches du salaire médian. La personne la plus représentative de ce groupe est un homme, entré sur le marché du travail à l'âge de 19 ans pour les personnes nées en 1946 et de 20 ans pour celles nées en 1962 et ayant un début de carrière qualifié de « prometteur » avec un salaire compris entre les 60^{ème} et 85^{ème} centiles. Ce début « prometteur » n'est pas confirmé et ce(tte) salarié(e) reste alors autour du salaire médian à chaque âge.

Classe 3 – Niveau des salaires estimés

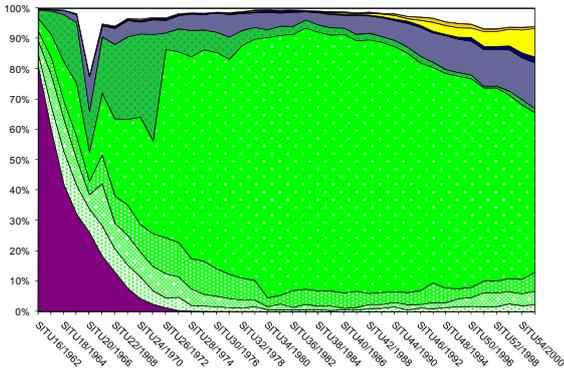


La fonction de salaire de cette classe montre des augmentations de salaire relativement rapides au début de la carrière et un retournement après 31 ans d'expérience professionnelle.

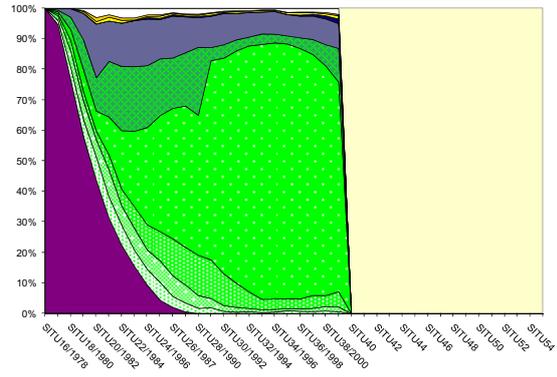
$$\text{Log}(w) = 8.49 + 0.1149\text{exp} - 0.0019\text{exp}^2$$

Classe 4 – Hommes à hauts salaires

Population née en 1946 (8,8 %)
24,9 % de femmes

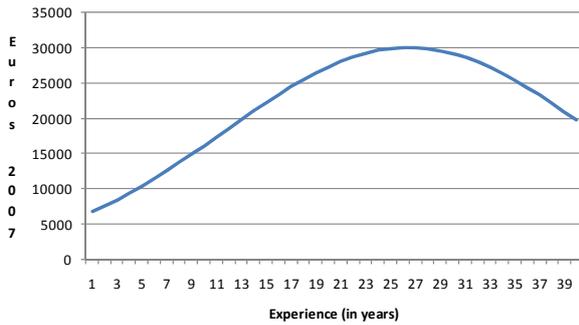


Population née en 1962 (9,9 %)
30,6 % de femmes



La **classe 4** concerne des hommes, très souvent cadres ou assimilés, ayant commencé leur carrière à l'âge de 21 ans (génération 1946) et 23 ans (1962). Ces hommes ont une position très stable dans la hiérarchie des salaires, comprise entre les 60^{ème} et 85^{ème} centiles.

Classe 4 – Niveau des salaires estimés

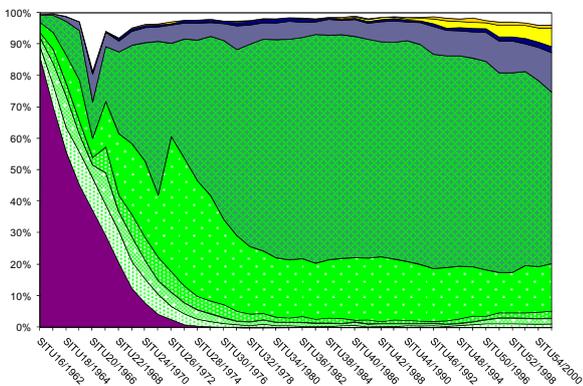


Sans surprise, les salaires commencent à un niveau plus élevé que dans le précédent groupe et la progression de début de carrière est relativement plus forte. Le retournement est au même âge que la classe précédente (après 31 ans de carrière).

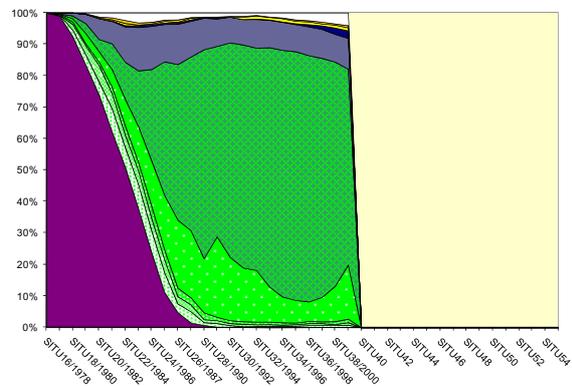
$$\text{Log}(w) = 8.70 + 0.1218\text{exp} - 0.0023\text{exp}^2$$

Classe 5 – Hommes à très hauts salaires

Population née en 1946 (9,7 %)
17,6 % de femmes

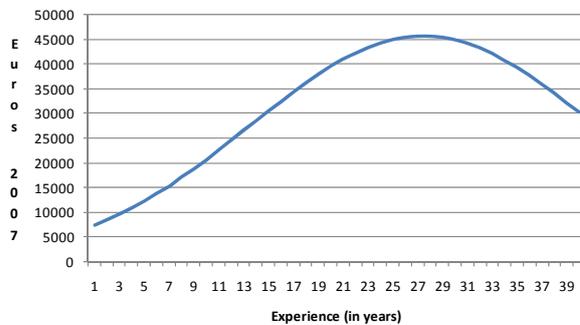


Population née en 1962 (7,5 %)
27 % de femmes



La **classe 5** est caractérisée par un très fort pourcentage d'hommes cadres ayant de très hauts salaires (supérieurs au 85^{ème} centile). Si la part des femmes dans ce groupe augmente de manière significative, elle reste encore la plus faible de chaque génération. Les personnes de ce groupe n'ont pas connu d'accident au cours de leur carrière et sont entrées plus tard que les autres catégories sur le marché du travail (à l'âge de 22 ans et 24 ans). Elles sont donc *a priori* d'un niveau d'éducation initiale plus élevé.

Classe 5 – Niveau des salaires estimés

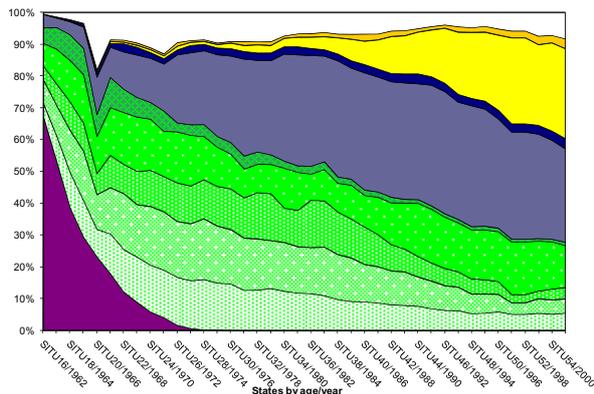


La fonction de salaire confirme ces données : le salaire de départ est le plus élevé de tous les groupes, il augmente fortement au début de la carrière et se retourne au bout de 27 ans.

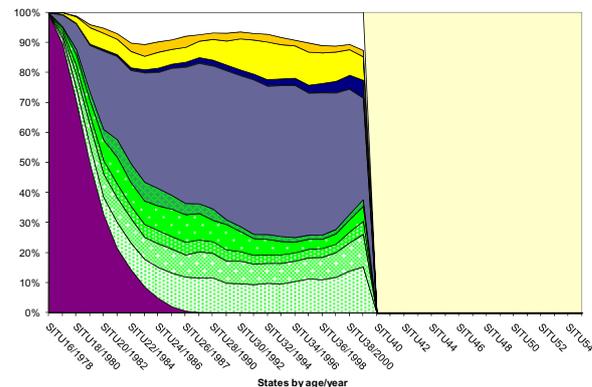
$$\text{Log}(w) = 8.77 + 0.1487\text{exp} - 0.0026\text{exp}^2$$

Classe 6 – Carrières longues avec interruptions

Population née en 1946 (16,2 %)
46,9 % de femmes



Population née en 1962 (24,9 %)
60,6 % de femmes



$$\text{Log}(w) = 8.54 + 0.0356\text{exp} - (ns)\text{exp}^2$$

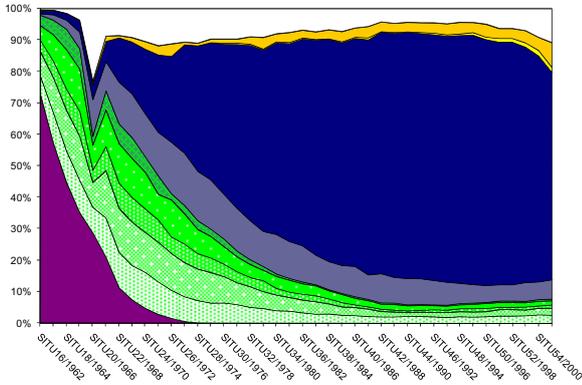
La **classe 6** est également une carrière continue dans le secteur privé. Les salaires annuels perçus ne permettent pas de valider 4 trimestres (en particulier pour la génération 1962). Cette classe se distingue par une proportion nettement plus élevée d'accidents-interruptions (maladie et/ou chômage) et peut-être (c'est une hypothèse, nous ne pouvons pas vérifier avec nos données) de temps partiel et/ou de contrats à durée déterminée. Son poids entre les deux générations augmente, plus particulièrement pour les femmes que pour les hommes (respectivement de 17 à 30 % et de 15 à 19 %). L'équation de salaire de cette classe est difficile à interpréter car le second terme n'est pas significatif.

Les quatre dernières classes sont des carrières courtes dans le secteur privé avec des sorties rapides.

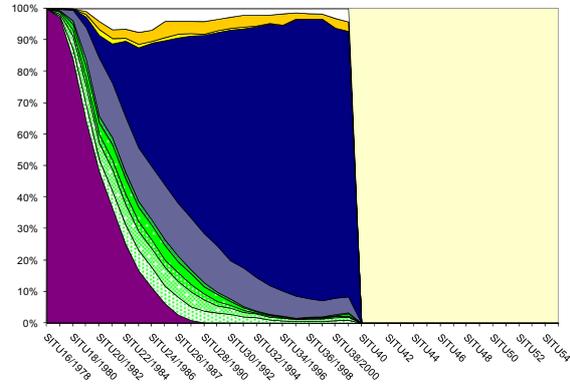
La **classe 7** concerne les personnes ayant un emploi en dehors du secteur privé (en tant qu'indépendant ou fonctionnaire).

Classe 7 – Carrières longues en dehors du secteur privé

**Population née en 1946 (16,1 %)
33,3 % de femmes**



**Population née en 1962 (13,1 %)
44,4 % de femmes**

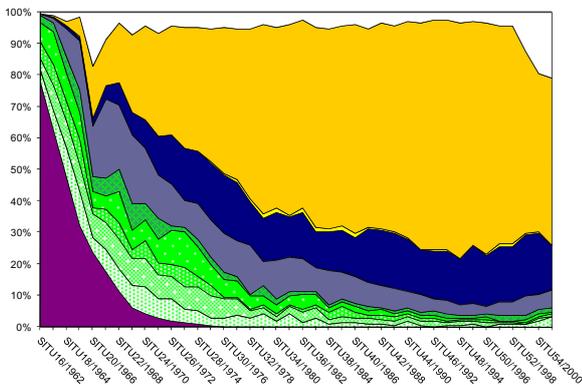


$$\text{Log}(w) = 8,35 + 0,0731\text{exp} - 0,0011\text{exp}^2$$

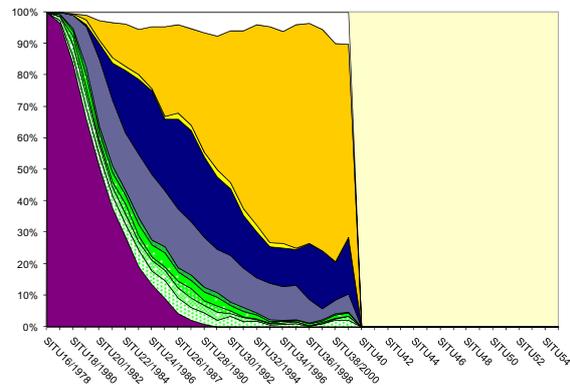
La **classe 8** concerne principalement les hommes pour les personnes nées en 1946 et les femmes pour les personnes nées en 1962. Les personnes de ce groupe valident des droits à retraite pour des causes telles que la maladie et/ou le chômage.

Classe 8 – Carrières courtes avec validation de droits à la retraite

**Population née en 1946 (1,4 %)
38,4 % de femmes**



**Population née en 1962 (2,2 %)
54,7 % de femmes**

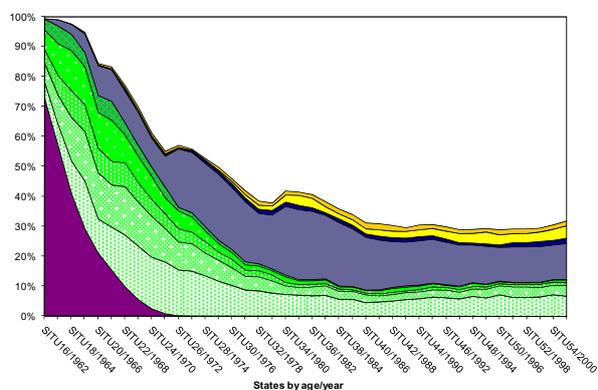


$$\text{Log}(w) = 8,53 + 0,0559\text{exp} - 0,0005\text{exp}^2$$

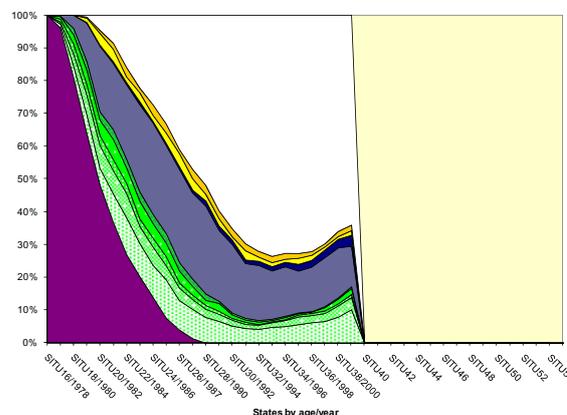
La **classe 9** concerne principalement des femmes qui ont quitté le marché du travail très jeunes, ce qui laisse supposer une sortie en raison de la maternité et de l'éducation des enfants.

Classe 9 – Carrières courtes avec inactivité (1)

Population née en 1946 (17,6 %)
73,2 % de femmes



Population née en 1962 (9,7 %)
61,1 % de femmes

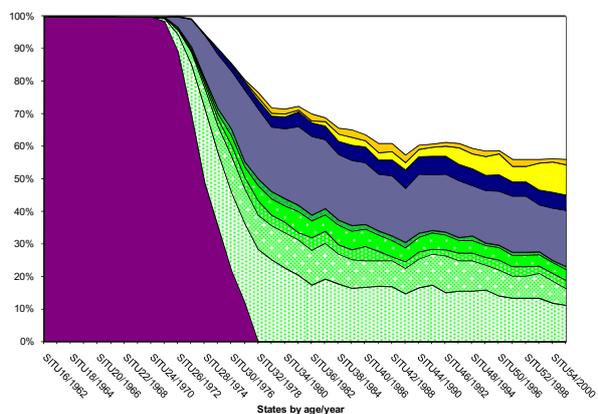


$$\text{Log}(w) = 8,90 - 0,2432\text{exp} + 0,0069\text{exp}^2$$

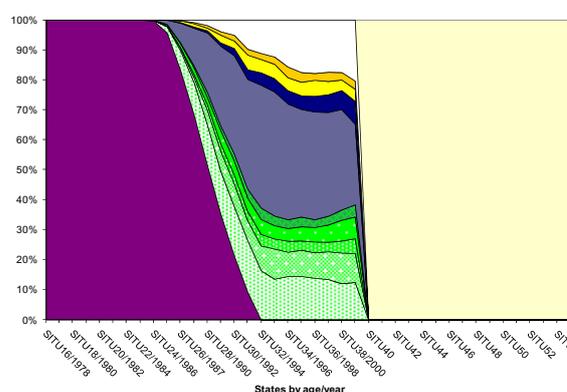
Enfin, la **classe 10** est très atypique : elle concerne majoritairement des femmes ou des hommes entré(e)s très tardivement dans la vie active et qui sortent rapidement de l'emploi pour cause d'inactivité.

Classe 10 – Carrières courtes avec inactivité (2)

Population née en 1946 (3,9 %)
54,9 % de femmes



Population née en 1962 (5,6 %)
46 % de femmes



$$\text{Log}(w) = 7,36 + 0,1333\text{exp} - 0,0017\text{exp}^2$$

3. Les fonctions de gains : les résultats d'estimations

L'estimation sur données de panel d'une fonction de gains aussi réduite que celle présentée dans la partie précédente repose sur une hypothèse implicite : les écarts de salaires aussi bien entre individus qu'entre périodes pour un même individu pourraient être entièrement expliqués par la seule variable *EXP*.

Pour tester le bien fondé d'une telle hypothèse, le tableau 3 présente les résultats de l'estimation de cette fonction sur l'ensemble de la population en utilisant les trois estimateurs disponibles dans le cas de données de panel (les moindres carrés ordinaires (MCO), l'estimateur Within et les moindres carrés quasi généralisés (MCQG)) :

- le premier de ces estimateurs ne prend pas en compte l'effet de l'hétérogénéité non observée, celle-ci étant comprise comme l'ensemble des caractéristiques, mesurables ou non (genre, période, habileté...), susceptibles d'influer sur la variable expliquée ;
- dans le cas de l'estimateur Within, cette hétérogénéité est prise en compte sous la forme d'un effet individuel fixe dans le temps. L'inconvénient de ce modèle est que l'effet fixe capte l'ensemble des informations stables dans le temps relatives à l'individu (le genre, par exemple).
- l'estimateur des moindres carrés quasi généralisés s'applique à un modèle intégrant les effets individuels, cette fois sous forme aléatoire. Ce dernier estimateur est préférable car il permet, contrairement à l'estimateur Within, de fournir également une estimation pour les variables stables dans le temps. Mais son utilisation suppose que cet effet individuel ne soit pas corrélé avec les variables explicatives du modèle. Si une telle corrélation existe, alors cet estimateur est biaisé et seul l'estimateur Within peut être utilisé. Le test d'Hausman qui mesure les écarts entre les résultats obtenus à l'aide de ces deux estimateurs, permet d'observer si une telle corrélation existe et permet de choisir l'estimateur le plus adapté.

Tableau 3
Variable expliquée: log du salaire, individu i, période t, génération 1946

<i>Estimateur</i>	<i>Mco</i>	<i>Within</i>	<i>Mcqg</i>
<i>Variable</i>			
<i>Constante</i>	8,444 (0,008)		8,384 (0,013)
<i>EXP</i>	0,061 (0,001)	0,046 (0,001)	0,047 (0,001)
<i>EXP²</i>	-0,00048 (0,00003)	-0,00022 (0,00002)	-0,00023 (0,00003)
<i>R² corrected</i>	0,0638	0,0637	0,0637
<i>Tests</i>		F= 23,95 (All $u_i = 0$) $p = 0$	Hausman = 237,92 (FE vs RE) $p = 0$

N*T = 375 149, N = 15 025

Tous coefficients significatifs au seuil de 1%.

Sources : Drees, EIC2003 et estimations Cnam-Inra-Agirc/Arrco.

Ces résultats, relatifs à la seule génération 1946³, présentent des signes et valeurs cohérents, quel que soit l'estimateur utilisé. Le terme de premier ordre est positif, celui de second ordre est négatif et de plus faible amplitude. L'ensemble conduit donc à une courbe de forme classique, avec un salaire croissant avec l'expérience, mais de moins en moins nettement, jusqu'à atteindre un point de retournement. Mais le principal enseignement est l'écart significatif observé entre les différentes estimations, selon qu'elles prennent en compte (Within et MCQG) ou non (MCO) l'hétérogénéité non observée entre les individus.

³ Des résultats de même nature sont obtenus dans le cas de la génération 1962.

Celle-ci apparaît donc très importante : la variable expérience ne saurait à elle seule rendre compte des écarts observés entre les niveaux des salaires individuels.

Deux voies peuvent être empruntées, afin de traiter de cette question de l'hétérogénéité non observée. La première consiste à introduire dans la fonction de gains d'autres caractéristiques explicites de l'individu (comme son genre) et de son environnement (comme le secteur où il exerce son activité). La seconde, plus novatrice, consiste à s'appuyer sur les résultats de la classification, présentés dans la partie précédente.

3.1 Un modèle étendu

Un grand nombre de formes étendues peuvent être trouvées dans la littérature sur les fonctions de gains. La forme générale la plus flexible s'écrit :

$$\text{Log}w_{it} = a_0 + a_1(\text{EXP}_{it}) + a_2(\text{EXP}_{it})^2 + \sum_{k=1}^K a_k X_{kit} + \sum_{k=1}^K a_{k1}(\text{EXP}_{it})X_{kit} + \sum_{k=1}^K a_{k2}(\text{EXP}_{it})^2 X_{kit} + \varepsilon_{it}$$

Ainsi, l'effet d'une variable X_k peut simultanément s'exercer sur :

- la constante, soit le salaire de départ de l'individu (coefficients a_k) ;
- la courbure de la fonction, et plus précisément le nombre d'année d'expériences nécessaires pour atteindre un éventuel retournement de la courbe.

L'inclusion de nouvelles variables peut donc influencer ainsi, non seulement le niveau du salaire initial, mais également l'effet (au premier comme au second ordre) de l'expérience sur le salaire reçu à un moment quelconque de la carrière. Dans notre cas, ces nouvelles variables sont :

- le genre : une variable indicatrice WOM égale à 1 pour une femme, à 0 sinon
- le statut : une variable indicatrice $PROF$ égale à 1 pour un cadre, à 0 sinon
- le nombre d'années d'études $NBYED$, valant de -5 à 14,
- deux variables indiquant la présence d'une interruption d'activité, soit l'année observée (l'indicatrice $INTYEAR_{it}$ vaut alors 1), soit à un moment quelconque de la carrière (l'indicatrice $INTCAR_i$ vaut alors 1). Par *interruption* nous entendons n'importe quel événement (chômage, maladie...) ayant conduit à une durée annuelle effective d'activité inférieure à 6 mois.

Ainsi complété, le modèle devient :

$$\begin{aligned} \text{Log}w_{it} = & a_0 + a_1(\text{EXP}_{it}) + a_2(\text{EXP}_{it})^2 \\ & + a_{j0}WOM_i + a_{j1}(WOM_i)(\text{EXP}_{it}) + a_{j2}(WOM_i)(\text{EXP}_{it})^2 \\ & + a_{p0}PROF_{it} + a_{p1}(PROF_{it})(\text{EXP}_{it}) + a_{p2}(PROF_{it})(\text{EXP}_{it})^2 \\ & + a_eNBYED_i + a_{iy}INTYEAR_{it} + a_{ic}INTCAR_i + \varepsilon_{it} \end{aligned}$$

Dans le cas de la génération 1946, les résultats sont classiques. La catégorie de référence est celle des hommes, non cadres, n'ayant jamais connu d'interruption de carrière. Les femmes sont moins payées et leur profil de carrière est plus plat, avec un retournement survenant plus tôt. Les cadres reçoivent un salaire plus élevé en début de carrière et leur courbe de carrière présente un potentiel de progression plus important. Enfin, le salaire de début de carrière est positivement lié au nombre d'années d'étude, avec une valeur plausible de la semi-élasticité (entre 0,15 et 0,20). Enfin, les interruptions de carrière exercent un effet significativement négatif sur le salaire, et ce, même lorsqu'elles surviennent à une autre période de la carrière.

Par ailleurs, entre la forme réduite et la forme étendue, les coefficients au premier et second ordre de l'expérience ont significativement varié. Le premier a augmenté de 0,046 à 0,120, pendant que le second était multiplié par 10, passant de -0,00022 à -0,00223. Ceci confirme la fragilité de l'estimation du seul modèle réduit sur toute la population, confirmée par le passage du R^2 ajusté de 0,06 à 0,20. Certes les résultats obtenus à l'aide des différentes estimations diffèrent encore de manière significative, comme le confirme également le résultat obtenu en implémentant le test d'Hausman. Mais l'écart entre ces différentes estimations s'est considérablement réduit. Il subsiste donc encore de l'hétérogénéité non observée, mais celle-ci est désormais bien moindre. Les variables introduites, comme le genre, le statut, le capital humain ou l'existence d'accidents de carrière, expliquent donc une part importante, mais non la totalité, des différences de salaire observés au sein de cette génération 1946.

Tableau 4

VARIABLE EXPLIQUÉE: LOG DU SALAIRE, INDIVIDU I, PÉRIODE T, GÉNÉRATION 1946

<i>Estimateur</i>	<i>Mco</i>	<i>Within</i>	<i>Mcqg</i>
<i>Variable</i>			
<i>Constante</i>	8,869 (0,011)		8,867 (0,029)
<i>EXP</i>	0,116 (0,001)	0,120 (0,001)	0,120 (0,001)
<i>EXP²</i>	-0,00217 (0,00004)	-0,00224 (0,00003)	-0,00223 (0,00003)
<i>WOMEN</i>	-0,106 (0,014)		-0,196 (0,024)
<i>WOMEN*EXP</i>	-0,181 (0,002)	-0,189 (0,002)	-0,188 (0,001)
<i>WOMEN*EXP²</i>	0,00518 (0,00005)	0,00510 (0,00004)	0,00511 (0,00004)
<i>PROFESSIONAL</i>	1,384 (0,040)	0,996 (0,035)	1,052 (0,034)
<i>PROP*EXP</i>	-0,027 (0,004)	-0,034 (0,003)	-0,034 (0,003)
<i>PROF*EXP²</i>	-,00026 (0,00009)	-,00050 (0,00008)	-,00049 (0,00008)
<i>NBYED (Nb Years Schooling)</i>	0,024 (0,00091)		0,015 (0,00304)
<i>INTCAR (Interruption Career)</i>	-0,426 (0,007)		-0,448 (0,030)
<i>INTYEAR (Interruption Year)</i>	-0,313 (0,019)	-0,239 (0,015)	-0,241 (0,015)
<i>R² corrected</i>	0,2040	0,1875	0,1954
<i>Tests</i>		F= 19,03 (All $u_i = 0$) $p = 0$	Hausman = 758,60 (FE vs RE) $p = 0$

N*T = 375 149, N = 15 025

Tous coefficients significatifs au seuil de 1 %.

Sources : Drees, EIC2003 et estimations Cnam-Inra-Agirc/Arrco.

Les résultats obtenus dans le cas de la génération 1962 sont de même nature. Lorsqu'on les compare avec ceux de la forme réduite correspondante, on s'aperçoit qu'une part significative, mais non la totalité, de l'hétérogénéité entre individus a été contrôlée par l'introduction de ces nouvelles variables.

Mais, il est également intéressant de comparer les profils de carrière à 16 ans d'intervalle. Bien évidemment, le salaire de départ est plus élevé, et ramené en niveau, il passe de 4 402 à 6 574 euros par an. Mais les coefficients de l'expérience ont eux aussi varié : le coefficient au premier ordre est tombé de 0,120 à 0,090, tandis que la valeur absolue du second a augmenté de 0,00224 à 0,00267. La courbe de gains démarre désormais plus haut mais s'aplatit et se retourne plus vite : après 17 ans, contre 27 pour la génération 1946. Par ailleurs, l'effet des autres variables a aussi changé. L'effet négatif du genre sur le salaire initial est devenu plus important, celui, positif, du statut cadre est désormais plus faible, tandis que le rendement de l'éducation a augmenté de 0,024 à 0,032.

Tableau 5

VARIABLE EXPLIQUÉE : LOG DU SALAIRE, INDIVIDU I, PÉRIODE T, GÉNÉRATION 1962

Estimateur	Mco	Within	Mcqg
Variable			
Constante	9,391 (0,019)		9,402 (0,044)
EXP	0,086 (0,003)	0,090 (0,003)	0,090 (0,003)
EXP ²	-0,00251 (0,00017)	-0,00267 (0,00013)	-0,00267 (0,00013)
WOMEN	-0,653 (0,020)		-0,744 (0,027)
WOMEN*EXP	-0,237 (0,005)	-0,271 (0,004)	-0,269 (0,004)
WOMEN*EXP ²	0,01068 (0,00025)	0,01293 (0,00019)	0,01279 (0,00019)
PROFESSIONAL	1,112 (0,051)	0,581 (0,046)	0,735 (0,045)
PROP*EXP	0,062 (0,011)	0,049 (0,009)	0,047 (0,009)
PROF*EXP ²	-,00344 (0,00051)	-,00303 (0,00041)	-,00314 (0,00040)
NBYED (Nb Years Schooling)	0,032 (0,00170)		0,028 (0,00387)
INTCAR (Interruption Career)	-0,342 (0,014)		-0,377 (0,043)
INTYEAR (Interruption Year)	Ns	ns	ns
R ² corrected	0,1357	0,1234	0,1954
Tests		F= 12,38 (All u _i = 0) p = 0	Hausman = 730,60 (FE vs RE) p = 0

N*T = 293 082, N = 20 929.

Tous coefficients significatifs au seuil de 1%.

Sources : Drees, EIC2003 et estimations Cnam-Inra-Agirc/Arrco.

3.2. Estimations de fonctions de gains par classes d'individus

La classification issue de l'analyse présentée dans la partie 4 est désormais utilisée, comme moyen de réduire l'hétérogénéité non observée entre individus. 10 estimations de la forme réduite ont été réalisées, une pour chaque classe de population k ($k = 1, \dots, 10$) :

$$\text{Log}W_{it} = f_k(\text{EXP}) = a_{k0} + a_{k1}\text{EXP}_{it} + a_{k2}(\text{EXP}_{it})^2 + u_i + \varepsilon_{it}$$

Les trois estimateurs usuels (MCO, Within, MCQG) ont été utilisés et un test d'Hausman a été effectué pour tester l'hypothèse d'indépendance entre les variables explicatives (ici EXP) et u_i la composante individuelle du terme d'erreur. Dans presque tous les cas, l'hypothèse d'indépendance est rejetée et les estimations en MCQG et MCO sont biaisées. L'utilisation de variables instrumentales (Cornwell et Rupert 1988) est ici rendue délicate par le nombre réduit de régresseurs, l'estimation en Within est donc la seule utilisable, l'estimation en MCQG fournit d'ailleurs des résultats très proches. Les résultats reportés dans le tableau 3 sont donc ceux obtenus en utilisant cet estimateur. Le modèle estimé s'écrit donc :

$$\text{Log}W_{it} = f_k(\text{EXP}) = a_{k0} + a_{k1}\text{EXP}_{it} + a_{k2}(\text{EXP}_{it})^2 + \sum_{i=1}^N a_i D_i + \varepsilon_{it}$$

Les D_i sont des indicatrices propres à chaque individu et invariantes dans le temps. Sans commenter ici le résultat de chaque classe en particulier, quelques commentaires généraux peuvent être formulés. Deux

classes (1 et 9) présentent des formes non attendues de courbes de gains, tandis que toutes les autres sont classiques, avec un coefficient de l'expérience négatif au premier ordre et positif (et beaucoup plus petit) au second. Des différenciations significatives apparaissent entre les classes, le salaire de départ varie de 1 572 à 7 332 euros. Le coefficient au premier ordre varie de 0,0356 à 0,1487 et celui du second ordre de 0 à 0,0069. Un éventuel point d'inflexion survient après une période qui va de 26 à 55 ans.

D'un point de vue économétrique, il est important d'évaluer la façon dont l'hétérogénéité non observée est réduite lorsque l'on passe de la population totale à chacune des classes. Le test d'Hausman peut en constituer un moyen. Lorsque le test d'Hausman accepte (ou rejette à un seuil assez élevé) l'hypothèse d'indépendance entre les variables et la composante individuelle du terme d'erreur, ceci signifie que la plus grosse part de l'hétérogénéité non observée a été contrôlée. L'examen du tableau 3 montre que la situation diffère selon les classes. Dans certains cas (classes 10, 8 et à un certain degré 7) l'hétérogénéité résiduelle est faible. Dans d'autres cas (3, 4, 5), elle demeure élevée. Notons qu'il semble apparaître une relation positive entre le niveau de salaire moyen et l'hétérogénéité résiduelle de la classe.

Tableau 6
VARIABLE EXPLIQUÉE : LOG DU SALAIRE, INDIVIDU I, PÉRIODE T
ESTIMATIONS PAR CLASSES, GÉNÉRATION 1946

<i>Variable</i>	C	EXP	EXP ²
<i>Classe1 (N = 1255 NT = 36605)</i>			
<i>MCO</i>	8,202094	-,0581925	,0028056
<i>FE</i>		-,0690857	,0031963
<i>RE</i>	8,17437	-,0680994	,0031608
<i>Hausman: FE/RE (proba)</i>			32,00 (0,00)
<i>R²</i>	0,06	0,06	0,06
<i>Classe2 (N = 1635 NT = 58260)</i>			
<i>MCO</i>	8,33938	,1057343	-,0018066
<i>FE</i>		,1024258	-,0016804
<i>RE</i>	8,33536	,1028459	-,0016969
<i>Hausman: FE/RE (proba)</i>			242,76 (0,00)
<i>R²</i>	0,24	0,24	0,24
<i>Classe3 (N = 1064 NT = 39452)</i>			
<i>MCO</i>	8,494897	,1170206	-,0020325
<i>FE</i>		,1148623	-,0019457
<i>RE</i>	8,494468	,1152184	-,0019604
<i>Hausman: FE/RE (proba)</i>			600,02 (0,00)
<i>R²</i>	0,42	0,42	0,42
<i>Classe4 (N = 1329 NT = 46558)</i>			
<i>MCO</i>	8,696532	,1241911	-,0023545
<i>FE</i>		,1217719	-,0022625
<i>RE</i>	8,701945	,1222388	-,0022804
<i>Hausman: FE/RE (proba)</i>			288,32 (0,00)
<i>R²</i>	0,43	0,43	0,43
<i>Classe5 (N = 1462 NT = 53301)</i>			
<i>MCO</i>	8,772339	,1553164	-,0029011
<i>FE</i>		,1487369	-,0026242
<i>RE</i>	8,788091	,1492261	-,0026456
<i>Hausman: FE/RE (proba)</i>			334,47 (0,00)
<i>R²</i>	0,55	0,55	0,55
<i>Classe6 (N = 2441 NT = 69532)</i>			
<i>MCO</i>	8,483643	,0398007	ns
<i>FE</i>		,0356359	ns
<i>RE</i>	8,423309	,0360221	ns
<i>Hausman: FE/RE (proba)</i>			14,57 (0,00)
<i>R²</i>	0,04	0,04	0,04
<i>Classe7 (N = 2366 NT = 28216)</i>			
<i>MCO</i>	8,363711	,0690021	-,0009138
<i>FE</i>		,0731252	-,0010802
<i>RE</i>	8,273677	,0713294	-,0010322
<i>Hausman: FE/RE (proba)</i>			8,55 (0,01)
<i>R²</i>	0,05	0,05	0,05
<i>Classe8 (N = 208 NT = 2031)</i>			
<i>MCO</i>	8,541141	,0587649	-,0006876
<i>FE</i>		,055888	-,0005016
<i>RE</i>	8,470943	,0563919	-,0005355
<i>Hausman: FE/RE (proba)</i>			0,14 (0,93)
<i>R²</i>	0,04	0,04	0,04
<i>Classe9 (N = 2654 NT = 35747)</i>			
<i>MCO</i>	9,06675	-,2927133	,008559
<i>FE</i>		-,2431964	,0069202
<i>RE</i>	8,879024	-,2482739	,0070964
<i>Hausman: FE/RE (proba)</i>			66,31 (0,00)
<i>R²</i>	0,09	0,09	0,09
<i>Classe10 (N = 591 NT = 8507)</i>			
<i>MCO</i>	7,37443	,1236993	-,0012256
<i>FE</i>		,1332191	-,0016957
<i>RE</i>	7,289504	,1307758	-,0016139
<i>Hausman: FE/RE (proba)</i>			3,93 (0,14)
<i>R²</i>	0,07	0,07	0,07

Tous coefficients significatifs au seuil de 1 %.

Sources : Drees, EIC2003 et estimations Cnam-Inra-Agirc/Arrco.

Conclusion

Ce travail, issu d'une collaboration entre chercheurs et l'Agirc-Arrco, exploite le panel EIC2003 de la DREES constitué de 135 000 salariés entrés dans la vie active de 1960 à 2001.

Dans un premier temps, nous avons construit une typologie des carrières en 10 classes pour les générations 1946 et 1962. Cette typologie confirme les résultats des travaux empiriques sur les carrières salariales. Une convergence des carrières salariales entre hommes et femmes est constatée. Pour la génération du début du baby boom, le modèle (masculin) de la carrière longue et continue du salarié du secteur privé s'oppose à celui d'une carrière (féminine) brève où le retrait du marché du travail s'effectue précocement. En revanche, pour la génération 1962, entrée sur le marché du travail à partir de 1980, les femmes sont de moins en moins souvent inactives comme l'atteste la baisse de la part des classes 9 et 10 et leurs carrières sont de plus en plus continues. Les trajectoires salariales des hommes et des femmes semblent de ce fait converger, toutefois pas dans le sens de la carrière continue mais vers un parcours plus discontinu, comme le montre le poids croissant de la classe 6 (25 % de la génération) où les carrières longues dans le secteur privé sont entrecoupées de nombreux accidents au fil des années.

Dans le même temps les inégalités entre hommes et femmes persistent, voire même se renforcent. Dans le cas des carrières continues dans le secteur privé, le lien à l'emploi des femmes se distend plus que celui des hommes. La part des femmes dans la classe 1 où les salaires sont les plus faibles progresse légèrement et atteint plus de 80 %.

L'utilisation des équations de salaire renforce ces constatations. Même si les résultats doivent être analysés avec prudence, on peut observer que le niveau estimé du premier salaire présente une discrimination entre genres plus élevée pour la génération 1962. Les autres résultats montrent que, si le premier salaire est plus élevé pour les salariés nés en 1962 que pour ceux nés en 1946, les courbes sont maintenant plus plates et le point de retournement arrive plus tôt. Enfin, l'analyse typologique est utilisée comme moyen complémentaire pour réduire l'hétérogénéité inobservée entre les individus. 10 estimations de la forme réduite de la fonction de gains sont réalisées pour chaque sous-population. Les résultats diffèrent selon le groupe. Dans certains cas, l'hétérogénéité au sein de la classe est considérablement réduite, en particulier pour les carrières les plus courtes dans le secteur privé. Dans d'autres cas, la population de la classe reste largement hétérogène. Une piste intéressante est que l'hétérogénéité semble positivement corrélée au salaire moyen de la classe.

Bibliographie

Berton F., Huiban J.-P. & Nortier F. (2008a), « Les carrières salariales françaises du privé sur longue période : effets de l'éducation, de l'ancienneté et des ruptures », in B. Cart *et alii*, *Derrière les diplômés et les certifications, les parcours de formation et leurs effets sur les parcours d'emploi*, Céreq, Relief n° 24, p. 371-384.

Berton F., Huiban J.-P. & Nortier F. (2008b), « Long Run French Careers in the Private Sector », Communication au séminaire scientifique international de la Caisse des dépôts et consignation, Bordeaux 17 novembre, 28 p.

Briard K (2007), « Profils-type des salariés du secteur privé : approche par une classification des carrières », *Économie et Prévision*, n° 180-181, 2007/4-5, p. 59-85.

Buchinsky M., Fougère D. & Kramarz F. (1998), « La mobilité salariale en France : 1967-1987 », *Revue économique*, vol. 49, n° 3, p. 879-890.

Castilla EJ. (2008) « Gender, Race and Meritocracy in Organizational Careers » *American Journal of Sociology*, vol. 113, n° 6, p. 1479-1526.

Colin C., El Mekkaoui de Freitas N. & Michaudon H. (2004) « Comment mesurer les droits acquis à la retraite en France : la création de l'Échantillon inter-régimes de cotisants », *Courrier des statistiques* n° 111, septembre, p. 19-29.

Cornwell C. & Rupert P. (1988), « Efficient Estimation with Panel data : an empirical comparison of instrumental Variables estimators », *Journal of Applied Econometrics*, 3, p. 149-155.

Debrand T. & Privat A.G. (2002), « L'évolution des carrières salariales au cours des cinquante dernières années », *Retraite et Société*, n° 36, p. 188-201.

Eustache D. & Guillotin Y. (1995), « Analyse longitudinale et nouvelle politique de rémunération : un premier exemple » Communication présentée au XLIV^e Congrès annuel de l'AFSE, septembre, 18 p.

Grelet Y. (2002), « Des typologies de parcours. Méthodes et usages », Céreq, Notes de travail Génération 92, n° 20, juillet, 47 p.

Koubi M. (2002), « Éléments de caractérisation des carrières salariales des générations nées entre 1908 et 1980 », Insee, Série des documents de travail de la Direction des statistiques démographiques et sociales n° F0205, septembre.

L'Horty Y. (2007), « Des hausses du Smic en trompe l'œil entre 1999 et 2006 », *Connaissance de l'emploi, le Quatre Pages du CEE*, n° 43, juin.

Meurs D. & Ponthieux S. (2006), « L'écart des salaires entre les hommes et les femmes peut-il encore baisser ? », *Économie et Statistique*, n° 398-399, p. 99-129.

Mincer J. (1958), « Investments in human capital and personal income distribution », *The Journal of Political Economy*, 66(4), p. 281-302.

Nakache J.-P., Confais J. (2005), *Approche pragmatique de la classification*, Technip, 256 p.

Nortier F. & Rass C. (2006), « Les carrières s'aplatissent », Dossier Retraités et retraite 2005-2025, Retraite complémentaire Agirc-Arrco, 1^{er} trim 2006, 20 p.

L'impact sur les salaires de la durée d'une interruption de carrière suite à une naissance

Laurent Lequien*

Après avoir donné naissance à un enfant, beaucoup de femmes se retirent du marché du travail plus longtemps que la durée légale du congé maternité. Cet article met en évidence que la durée de ce retrait temporaire a un impact négatif sur le salaire perçu après le retour à l'emploi, et quantifie l'ordre de grandeur de cet effet.

Il existe dans beaucoup de pays des dispositifs permettant aux jeunes parents de diminuer leur offre de travail dans les mois qui suivent la naissance d'un enfant. Dans la plupart des cas, un lien positif a été mis en évidence entre la période maximale d'indemnisation de ces dispositifs et la durée d'interruption de carrière observée après une naissance chez les jeunes parents éligibles (Lalive et Zweimüller 2005 ; Piketty 2005 ; Del Boca et Wetzels 2008). Il semble donc que de telles politiques familiales aient un impact fort sur le taux de participation sur le marché du travail des parents. En revanche, la littérature est moins développée concernant l'impact que ces politiques pourraient avoir sur le déroulement de la carrière, une fois le retour à l'emploi effectué. Concernant les arrêts de carrière consécutifs à une naissance, les articles se focalisent principalement sur l'écart de salaire pouvant exister suite à une naissance entre hommes et femmes (Gupta et Smith 2002 ; Hotchkiss et Pitts 2007), ou entre femmes avec et sans enfant (Buding et England 2001 ; Davies et Pierre 2005 ; Felfe 2006). Mais le plus souvent, ils ne différencient pas l'effet sur les salaires de la naissance proprement dite de celui de la durée d'interruption. Ruhm (1998) fait cette distinction et utilise la création de ces politiques familiales dans plusieurs pays européens entre 1969 et 1993 pour montrer que les salaires diminuent avec la longueur de la période d'interruption. Plus récemment plusieurs articles mettent en évidence sur données allemandes qu'une année d'interruption diminuerait le salaire de 6% à 20% selon les spécifications (Ondrich *et al.* 2002, Kunze et Ejrnaes 2004 ; Beblo *et al.* 2006). La nature causale du lien entre durée d'interruption et salaire n'a pas encore été étudiée sur données françaises.

La durée de l'interruption de carrière n'est qu'une cause parmi d'autres pouvant expliquer la différence de salaire observée entre des femmes ayant des durées d'interruption différentes. Or certains des mécanismes en jeu ont également une influence sur le choix de la durée d'interruption (être plus ou moins carriériste, avoir de bonnes perspectives de carrière, etc.). Il n'est alors pas possible d'observer directement la part de la différence de salaire due à la durée de l'interruption. Une manière de résoudre ce problème d'endogénéité est de disposer d'une variable instrumentale. Nous utilisons ainsi une réforme de l'allocation parentale d'éducation pour identifier l'effet causal de la durée d'interruption sur les salaires. Initialement ciblé sur les naissances de rang 3 et plus, ce dispositif a été étendu aux parents de deux enfants en juillet 1994. Piketty (2005) et Pailhé et Solaz (2006) observent que cette réforme a incité un grand nombre de femmes à diminuer leur offre de travail dans les trois années suivant la naissance de leur deuxième enfant. Le présent article prolonge ces deux études en s'intéressant aux évolutions de carrière une fois que le retour à l'emploi a été effectué. Basés sur l'appariement de l'Échantillon Démographique Permanent et des Déclarations Annuelles de Données Sociales, les résultats obtenus en différences de différences suggèrent que la durée d'un retrait du marché du travail affecte négativement le salaire journalier dans les années qui suivent le retour à l'emploi. Cette diminution de salaire ne semble pas être transitoire, car elle ne s'est pas encore estompée 10 ans après la naissance. Il est donc possible que la durée d'interruption continue à avoir un impact sur les revenus après la fin de la vie active, puisque le montant de la pension de retraite dépend directement des salaires perçus durant les 25 meilleures années de carrière dans le secteur privé.

* DARES (Département des Politiques d'Emploi) et CREST, chargé d'études à la division Redistribution et Politiques sociales, Insee, au moment de la rédaction de cet article ; DARES, Département des Politiques d'Emploi, bureau 5028, 39-43 quai André Citroën 75 902, Paris cedex 15, laurent.lequien@dares.travail.gouv.fr.

1 Concilier vies professionnelle et familiale

1.1 Le système français

Plusieurs dispositifs ont été créés en France pour faciliter les interruptions d'activité des jeunes parents dans les années suivant la naissance d'un enfant. Ils ont été définis en vue de lever les deux principaux freins qui pourraient empêcher les parents de quitter leur travail pour élever leur enfant. D'une part les parents anticipent qu'il leur sera peut être difficile de retrouver un emploi quand ils voudront revenir sur le marché du travail, et donc préfèrent ne pas quitter leur emploi actuel. D'autre part, diminuer son offre de travail signifie que les revenus du foyer diminuent, ce qui pèse sur la contrainte de budget des ménages. Deux politiques publiques, à mi-chemin entre politiques de l'emploi et politiques familiales, ont été mises en place pour contrer chacun de ces deux freins potentiels.

Le Congé parental d'éducation permet aux parents qui le souhaitent d'arrêter de travailler suite à la naissance d'un enfant, en ayant l'assurance de retrouver chez leur ancien employeur un emploi équivalent à celui qu'ils quittent. Créé en 1977 pour les mères ayant au moins une année d'ancienneté chez cet employeur au moment de la naissance, il a été étendu aux pères avec la même condition d'éligibilité en 1984. Son but est de limiter les barrières au retour à l'emploi.

L'Allocation parentale d'éducation (APE) est une somme forfaitaire versée aux jeunes parents qui ne travaillent pas à temps plein, et ce jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant. Cela concerne donc les travailleurs qui se retirent totalement du marché du travail, ceux qui passent de temps plein à temps partiel, et ceux qui étaient déjà à temps partiel avant la naissance et qui le restent. Enfin cela concerne aussi des personnes qui ne travaillent pas au moment de la naissance, mais qui satisfont néanmoins les critères d'éligibilité (par exemple, avoir travaillé 2 années dans les 5 années précédant la naissance d'un enfant de rang 2, pour les naissances postérieures à juillet 1994). Le montant de l'allocation varie suivant que le retrait du marché du travail est total ou partiel (493 euros pour l'APE à taux plein en 2003). L'APE permet donc de compenser une partie de la baisse de revenu due à la diminution de l'offre de travail. Créée en 1985 pour les parents d'un enfant de rang 3 ou plus, l'APE a été étendue en juillet 1994 aux naissances de rang 2¹.

Les personnes éligibles à ces deux dispositifs peuvent en bénéficier simultanément. Bien que ces politiques soient en théorie accessibles aussi bien aux pères qu'aux mères, les femmes constituent la quasi-totalité des bénéficiaires (plus de 98% dans le cas de l'APE d'après Piketty 2005). C'est pourquoi cet article se concentre sur les évolutions salariales des femmes uniquement. En particulier, il n'est pas ici question d'étudier d'éventuelles inégalités salariales entre hommes et femmes. Il ne s'agit pas non plus de regarder si le simple fait d'avoir un enfant est pénalisant pour la suite de la carrière. Le point de vue adopté est de se restreindre aux femmes qui ont des enfants, et d'étudier si la durée de l'interruption de carrière consécutive à la naissance affecte la suite de leur carrière.

¹ Depuis 2004, elle est remplacée par le Complément de Libre Choix d'Activité, l'une des composantes de la Prestation d'Accueil du Jeune Enfant (Legendre *et al.* 2003). Les caractéristiques du CLCA sont très proches de celles de l'APE ; les deux principales différences sont une légère modification des conditions d'éligibilité et l'extension du dispositif aux naissances de rang 1 pour une durée maximale de 6 mois après la naissance. La création du CLCA en 2004 est mentionnée ici pour mémoire, car la présente étude porte sur des naissances ayant eu lieu avant 2004.

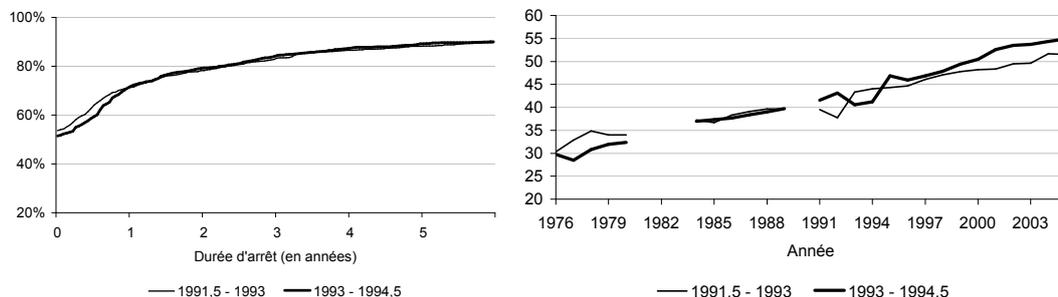
1.2 La réforme de l'APE de 1994

La réforme utilisée pour identifier l'effet de la durée sur les salaires est celle de l'APE en 1994. Jusqu'en juin 1994, l'APE n'était accessible que pour une naissance de rang 3 ou plus. Les parents d'un deuxième enfant ne bénéficiaient donc pas d'incitation particulière pour réduire temporairement leur offre de travail après la naissance. A partir de juillet 1994, l'APE leur permet de compenser partiellement la perte de revenu occasionnée par un retrait du marché du travail. Cela devrait donc se traduire par une augmentation du nombre de personnes ayant un enfant de rang 2 qui décident de quitter temporairement le marché du travail, ainsi que par un allongement de la durée de ce retrait (dans la limite de trois ans).

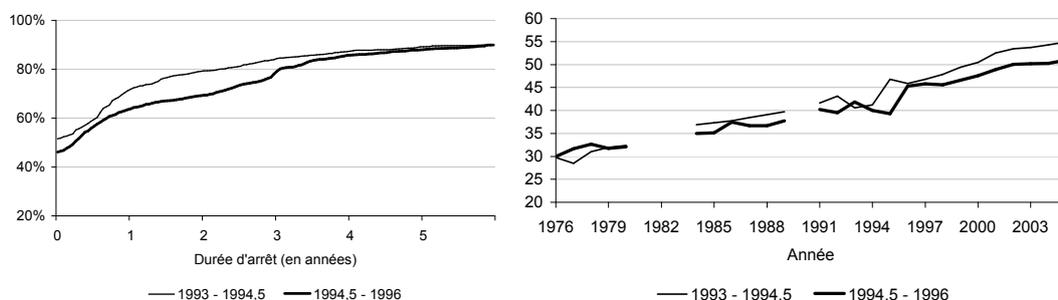
L'extension de l'APE a été un succès immédiat en termes de nombre de bénéficiaires (240 000 dès 1996) qui ne s'est pas démenti par la suite (plus de 315 000 en 2002). Cela ne garantit cependant pas que les interruptions de carrière ont été plus nombreuses et/ou plus longues, comme la théorie le prédit. Il est en effet possible que les bénéficiaires auraient de toute façon réduit leur offre de travail, même en l'absence de compensation financière. Dans ce cas, l'incitation à modifier le comportement de participation au marché du travail n'aurait pas eu l'effet attendu, et le nombre élevé de bénéficiaires s'expliquerait principalement par un effet d'aubaine. Piketty (2005) et Pailhé et Solaz (2006) ont montré que cela n'est pas le cas, en se basant respectivement sur l'enquête Emploi et l'enquête Familles et Employeurs. Selon eux, l'extension de l'APE a eu un impact négatif important sur le taux de participation des femmes dans les trois ans suivant une naissance de rang 2.

Utilisant d'autres sources de données, ce document confirme leurs résultats sur le taux de participation. Les Déclarations Annuelles de Données Sociales (DADS) contiennent des informations sur les carrières des travailleurs du secteur privé depuis 1976 et des fonctions publiques territoriale et hospitalière depuis les années 1980 (salaire, temps de travail, catégorie socioprofessionnelle, etc.). L'échantillon Démographique Permanent est un extrait des recensements depuis 1968, auquel les bulletins d'état civil ont été ajoutés. Cela permet entre autres de connaître les dates de naissance des enfants des personnes dont les évolutions de carrière sont étudiées. Les résultats présentés dans cette étude sont produits en exploitant le fichier apparié DADS/EDP (se reporter à Lequien (2009) pour plus de détails sur l'appariement de ces deux fichiers). Les deux principaux avantages de cette source de données sur celles utilisées par Piketty (2005) et Pailhé et Solaz (2006) sont la structure longitudinale sur longue période (30 ans), avec la présence des salaires et non uniquement de la participation au marché du travail.

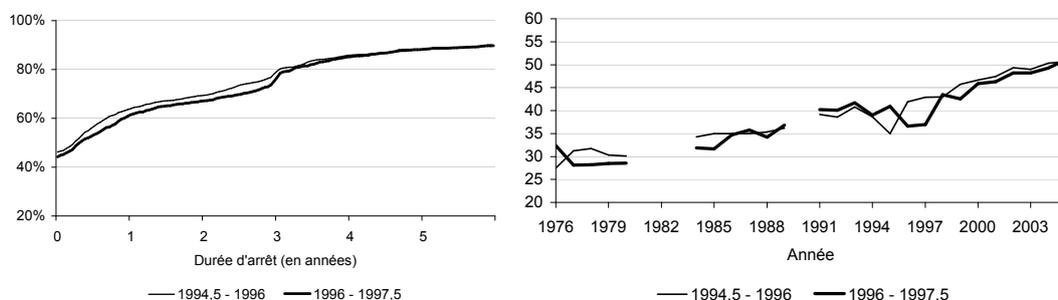
Figure 1 – Durée de l'arrêt et salaires, pour les mères d'un enfant de rang 2



1.1 : Enfant né pendant [juillet 1991, décembre 1992] vs. [janvier 1993, juin 1994]



1.2 : Enfant né pendant [janvier 1993, juin 1994] vs. [juillet 1994, décembre 1995]



1.3 : Enfant né pendant [juillet 1994, décembre 1995] vs. [janvier 1996, juin 1997]

Notes : Les graphiques de gauche représentent la fréquence cumulée des durées d'arrêt après une naissance de rang 2. Les graphiques de droite reportent le salaire journalier moyen en €2005 pour ces mêmes personnes. Lecture : Sur le graphique 1.2 de gauche, 80% (resp. 68%) des femmes ayant eu un enfant de rang 2 entre janvier 1993 et juin 1994 (resp. entre juillet 1994 et décembre 1995) sont revenues sur le marché du travail deux ans après la naissance. Sur le graphique 1.2 de droite, les femmes ayant eu un enfant de rang 2 entre janvier 1993 et juin 1994 (resp. entre juillet 1994 et décembre 1995) ont un salaire journalier de 54 euros (resp. 50 euros) en 2003.

Les trois graphiques de gauche de la figure 1 représentent la fréquence cumulée de retour à l'emploi après la naissance d'un enfant de rang 2. Différentes courbes sont tracées suivant la date de naissance de l'enfant. Le graphique du haut compare les durées d'arrêt pour des enfants nés entre juillet 1991 et décembre 1992 d'une part, et entre janvier 1993 et juin 1994 d'autre part. Toutes ces naissances ont eu lieu avant la réforme de l'APE de juillet 1994, et les parents ont donc fait face aux mêmes incitations pour se retirer du marché du travail. Les deux courbes sont très proches l'une de l'autre, comme attendu. Le graphique du milieu est lui centré sur les naissances ayant eu lieu juste avant et juste après la réforme. Cette fois-ci, les deux courbes diffèrent nettement : après la réforme, les retours à l'emploi sont moins fréquents dans les trois premières années suivant la naissance (ce qui correspond à la période maximale durant laquelle on peut bénéficier de l'APE). À partir du troisième anniversaire de l'enfant, les courbes se rejoignent. Cela correspond exactement à l'effet théorique que l'APE devrait avoir sur la distribution des durées d'arrêt.

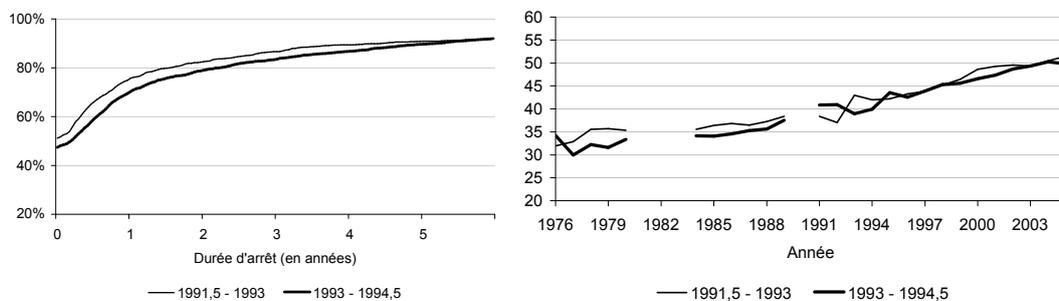
À ce stade, il faut rester prudent dans l'interprétation de ces graphiques. L'APE est certes un excellent candidat pour expliquer le changement de comportement que l'on constate entre ces deux graphiques, mais il est impossible d'affirmer avec certitude qu'il s'agit de l'unique explication. Il se pourrait que d'autres événements ayant eu lieu à la même période aient incité les mères à allonger la durée de leur arrêt (une conjoncture économique qui se dégrade, avec un chômage élevé, pourrait retarder le retour sur le marché du travail). Si ces événements ont aussi une influence directe sur le niveau de salaire, il ne sera pas possible d'attribuer de manière causale d'éventuelles différences de salaire à la variation de la durée d'arrêt.

Deux éléments viennent cependant conforter l'hypothèse que l'APE explique la majeure partie des différences entre ces deux graphiques. Le graphique 1.3 montre que la distribution des durées est restée stable entre juillet 1994 et juillet 1997, alors que les conditions macroéconomiques commençaient à s'améliorer à la fin de cette période². La durée d'arrêt semble donc être peu sensible au contexte économique. De plus, aucun changement notable de durée n'est à signaler sur la période 1991-1997 pour les naissances de rang 1 (figure 2). Les parents d'un enfant de rang 1, non concernés par la réforme de l'APE en 1994, ont pourtant été confrontés aux mêmes variations de contexte économique que les parents de deux enfants.

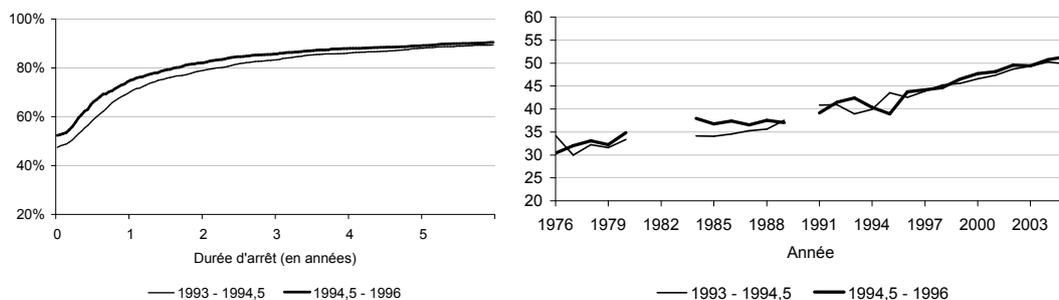
Finalement, il paraît raisonnable de dire que la réforme de l'APE en 1994 a bien modifié la durée des retraits du marché du travail pour les personnes nouvellement éligibles, et que les différences de durées observées à partir de 1994 sont principalement dues à cette réforme. Par ailleurs, il n'y a pas de mécanisme évident indiquant que cette réforme pourrait avoir un effet direct sur les salaires. Elle semble donc être un instrument valide pour mesurer l'impact causal de la durée d'interruption sur les salaires.

² La déformation de la courbe des durées observée entre juillet 1994 et décembre 1995 semble même s'amplifier très légèrement. Cela est certainement dû au fait que l'ensemble de la population était mieux informé en 1996 qu'en 1994 de l'existence de la réforme de l'APE.

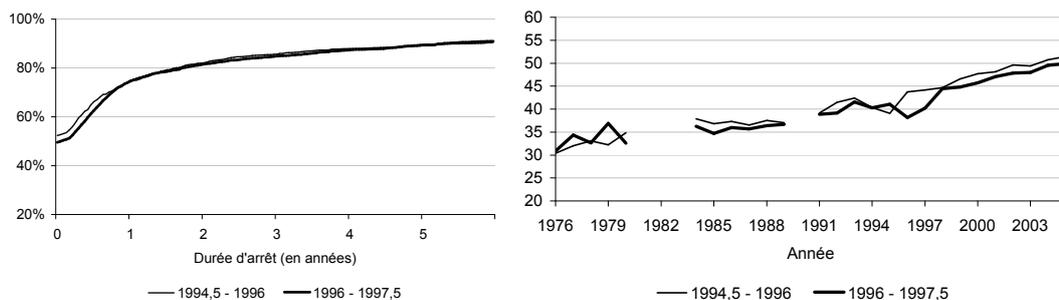
Figure 2 – Durée de l'arrêt et salaires, pour les mères d'un enfant de rang 1



2.1 : Enfant né pendant [juillet 1991, décembre 1992] vs. [janvier 1993, juin 1994]



2.2 : Enfant né pendant [janvier 1993, juin 1994] vs. [juillet 1994, décembre 1995]



2.3 : Enfant né pendant [juillet 1994, décembre 1995] vs. [janvier 1996, juin 1997]

Notes : Les graphiques de gauche représentent la fréquence cumulée des durées d'arrêt après une naissance de rang 1. Les graphiques de droite reportent le salaire journalier moyen en €2005 pour ces mêmes personnes. Lecture : se reporter à la Figure 1.

2 Comment mesurer l'impact de la durée de l'arrêt sur les salaires ?

2.1 Plusieurs phénomènes se superposent

Une méthodologie naïve consisterait à comparer le salaire des femmes qui ont repris le travail dès la fin du congé maternité, avec le salaire de celles qui se sont arrêtées, disons, un an. Si l'on observait un écart salarial entre ces deux catégories de femmes, il serait alors tentant de l'interpréter comme étant causé par l'année d'interruption de carrière.

Bien qu'attrayante, car extrêmement simple, cette approche est cependant incorrecte. Il est en effet probable que la différence de salaire observée soit due, en partie ou en totalité, à d'autres facteurs que la durée d'arrêt. Plusieurs mécanismes peuvent ainsi expliquer qu'un différentiel salarial existe, sans que la durée de l'arrêt en soit la cause. Ces mécanismes sont basés sur le fait que le choix de la durée d'arrêt est lié à des caractéristiques individuelles qui ont-elles-mêmes une influence sur les évolutions de salaire. Par exemple, il est probable que les femmes qui limitent au maximum la durée de leur interruption soient en moyenne celles qui accordent le plus d'importance à l'évolution de leur carrière professionnelle. Elles prendraient de ce fait un congé plus court que celles qui privilégient leur vie familiale. Cela pourrait contribuer à créer une différence de salaire entre les femmes avec une durée d'arrêt courte et celles avec une durée plus élevée. De même, les salariées qui ont les perspectives de carrières les moins favorables (moins diplômées, environnement de travail moins stimulant, faibles perspectives de promotion, etc.) sont peut-être celles qui interrompent leur carrière le plus longtemps³. Là encore, la différence de salaire observée après le retour sur le marché du travail serait alors le reflet de caractéristiques des salariées et de leur emploi, plutôt que l'effet de la durée de l'arrêt.

Compte tenu de ces différents éléments, il n'est en général pas possible de mesurer directement l'impact de la durée de l'arrêt sur les salaires. Si l'on parvient à observer l'effet cumulé dû à l'ensemble des mécanismes en jeu, on ne peut habituellement pas distinguer l'impact propre à la durée de l'effet des autres mécanismes cités ci-dessus.

2.2 Les différences de différences

Une manière de procéder pour identifier l'impact causal de la durée d'interruption sur les salaires est de construire un modèle structurel, qui préciserait le lien entre présence sur le marché du travail, durée d'interruption et salaire. Celui-ci prendrait en compte l'ensemble des interactions entre les caractéristiques observées et inobservées des individus, celles de leur emploi, de leur employeur et de la conjoncture économique, ceci afin de modéliser conjointement les choix d'interruption d'activité et les salaires. L'estimation d'un tel modèle nécessite des hypothèses sur la spécification des équations (forme fonctionnelle, loi des termes d'erreur, etc.), la sélection endogène des personnes qui sont présentes sur le marché du travail, etc. Au final, les résultats produits par un tel modèle sont conditionnés par la spécification retenue.

Certaines circonstances particulières permettent toutefois d'isoler l'effet de la durée de l'interruption sur les salaires, tout en s'affranchissant des contraintes de l'estimation d'un modèle structurel. Un tel cas favorable se produit quand l'on dispose d'une réforme satisfaisant les deux critères suivants. D'une part, cette réforme doit avoir modifié le choix de la durée de l'arrêt pour un grand nombre de salariées. La partie 1.2 montre que l'extension de l'APE en 1994 a effectivement modifié la distribution des durées d'interruption de carrière. D'autre part elle ne doit pas avoir eu d'influence sur les autres variables individuelles ayant un impact direct sur le salaire (être plus ou moins fortement carriériste, avoir de bonnes perspectives de salaire, etc.). Autrement dit, l'unique manière pour ce changement législatif d'affecter les salaires est d'activer un mécanisme causal indirect passant par la durée de l'arrêt : il modifie la durée de l'arrêt, et ce changement de durée a un impact sur le salaire.

³ Piketty (2005) constate ainsi que les femmes peu diplômées bénéficient plus fréquemment de l'APE et qu'elles ont une durée d'arrêt plus élevée que les femmes diplômées. Une explication possible est que le montant de l'allocation est forfaitaire, et donc que l'incitation financière est relativement plus importante pour les salariées qui ont un faible salaire.

Ainsi, si l'on constate une différence de salaire entre les femmes selon qu'elles ont eu leur enfant sous l'ancien ou le nouveau régime législatif, ce différentiel pourra être attribué à la variation de la durée du retrait du marché du travail. En revanche, si le niveau de salaire ne change pas avec l'application de la réforme alors que la durée a été modifiée, cela signifie forcément que la durée de l'arrêt n'a pas d'effet sur les salaires. Cette méthode permet donc de savoir si cet impact causal existe réellement, et dans l'affirmative, de le quantifier.

L'hypothèse implicite pour appliquer une telle méthode est que l'on dispose d'une population témoin qui "ressemble" en tous points aux femmes concernées par la réforme (âge, éducation, catégories socioprofessionnelles, proportion de femmes carriéristes, situation maritale, etc.). La seule différence entre ces deux sous-populations est que l'une a été affectée par la réforme, et l'autre non. Puisque ces deux sous-populations sont similaires, les relations structurelles définissant la durée d'interruption et le niveau de salaires doivent être les mêmes sur ces deux groupes de personnes. Le recours à un groupe témoin permet ainsi de quantifier l'impact des variations de variables observables et inobservables sur les salaires dans un monde où la réforme n'aurait pas eu lieu. Un choix naturel pour un tel groupe témoin est la sous-population qui aurait été affectée par la réforme si celle-ci avait été mise en place un peu plus tôt. Ainsi, les femmes ayant eu un enfant un an avant l'application de la réforme et qui auraient été éligibles si la réforme avait été implémentée un an plus tôt constituent un groupe de contrôle particulièrement intéressant : les caractéristiques de cette sous-population sont par définition extrêmement proches de celles des personnes affectées par la réforme, vu que la seule dimension qui les différencie est la date de naissance de leur enfant⁴.

L'impact causal de la durée d'interruption sur les salaires est alors estimé de la manière suivante : on calcule la différence de salaire avant et après la naissance pour la sous-population affectée par la réforme, et on lui ôte la même différence de salaire mesurée sur la population témoin. La grande qualité de cette stratégie en différences de différences est de permettre l'identification tout en s'affranchissant des contraintes inhérentes à l'estimation d'un modèle structurel. Il n'est en effet pas nécessaire de connaître la manière dont toutes les variables observables (âge, éducation, nombre d'enfant, situation maritale, revenu du conjoint, etc.) et inobservables (motivation, talent, carriérisme, environnement de travail stimulant, etc.) interagissent dans la formation des choix d'interruption de carrière et des salaires. Il suffit uniquement que les véritables équations structurelles (inconnues) guidant les choix de carrière des femmes restent les mêmes sur une courte période encadrant la date de la réforme. Cette hypothèse de continuité est nettement moins lourde que celles présentes dans un modèle structurel, et elle semble raisonnable dans ce contexte. Il en découle que les résultats d'une telle estimation sont plus crédibles et plus robustes, parce que moins soumis à une éventuelle mauvaise spécification.

Pour faciliter l'interprétation de cette estimation, nous normalisons ensuite l'impact causal sur les salaires en le divisant par la hausse de la durée d'interruption provoquée par l'application de la réforme.

2.3 Les triples différences

Ce raisonnement en doubles différences est valable à condition que les deux groupes aient subi les mêmes variations d'environnement dans l'intervalle de temps où les salaires sont mesurés de part et d'autre de la naissance. Cela autorise donc par exemple la conjoncture économique à se dégrader brusquement au moment où la réforme est appliquée : l'observation de la différence de salaires entre avant et après la naissance sur le groupe témoin capture cet effet, tandis que la variation salariale sur le groupe affecté par la réforme mesure la somme des effets créés par les variations de durées d'interruption et de conjoncture économique. L'estimateur en doubles différences isole donc bien l'impact causal recherché dans un tel cas. En revanche, si les femmes ayant eu un enfant avant juillet 1994 sont affectées différemment par la conjoncture de celles ayant eu leur enfant après cette date, l'estimation en doubles différences va être biaisée. L'identification est cependant encore possible, à condition de disposer d'un estimateur de cet éventuel biais. Cela peut par exemple passer par une hypothèse sur les femmes ayant eu un enfant de rang 1 au moment où la réforme était appliquée aux parents d'un enfant de rang 2. En supposant que ce groupe de personnes a subi ce même

⁴ La loi a été votée le 25 juillet 1994, et la réforme n'a pas été annoncée longtemps à l'avance, ce qui exclut tout effet d'anticipation de la part des futurs parents qui auraient pu vouloir retarder la naissance de leur deuxième enfant afin de devenir éligible.

éventuel impact différencié de la conjoncture en fonction de la date de naissance de l'enfant, il permet d'en estimer l'ampleur, pour ensuite corriger l'estimateur en doubles différences⁵. On parle alors d'estimation en triples différences.

Il faut également que les caractéristiques des femmes ayant un enfant de rang 2 avant et après la réforme soient les mêmes. Si au contraire certaines d'entre elles changent au fil des ans (plus diplômées, plus âgées, plus carriéristes, etc.), la progression salariale observée agrégera les effets de la durée d'interruption et de l'évolution des caractéristiques⁶. Il n'est pas clair que ces effets de composition de population se compenseront dans la double différence, et l'estimateur en différences de différences sera donc a priori biaisé. De plus, ces changements progressifs de caractéristiques chez les mères pourraient créer une tendance temporelle dans les choix de durée d'interruption tels qu'ils sont observés. Une telle tendance sur les durées d'interruption pourrait également exister si le comportement des mères évolue vers une présence plus importante sur marché du travail. La différence de durée entre les deux populations représentera alors l'impact de la réforme augmenté de la variation tendancielle de durée. Dans ces deux derniers cas, cela biaisera l'estimation de l'impact salarial normalisé pour une année d'interruption. Il est cependant probable que ces biais potentiels soient ici de faible ampleur : les deux populations comparées sont deux cohortes distantes de seulement 18 mois, alors que la tendance sur les taux d'activité n'est observée qu'à l'échelle de la décennie (Piketty 2005, Lequien 2009). Si l'on veut néanmoins tenir compte de cet éventuel phénomène, il faut disposer d'un groupe d'individus permettant de mesurer ces tendances. Là encore, cela implique des hypothèses supplémentaires, pour justifier le choix du groupe de contrôle utilisé pour les triples différences. Les femmes ayant eu un enfant de rang 2 deux ou trois ans de part et d'autre de la réforme peuvent ainsi permettre de contrôler d'éventuels changements tendanciels propres aux mères de rang 2 (composition de population, choix de la durée d'interruption, opportunités sur le marché du travail, etc.). Il est aussi possible d'utiliser les femmes ayant eu un enfant de rang 1 au moment où la réforme était étendue aux parents d'un enfant de rang 2 pour tenir compte des variations temporelles de la durée d'interruption.

Le choix du groupe de contrôle est primordial pour la qualité des estimations, que ce soit pour les doubles ou pour les triples différences. Dans le premier cas, un groupe naturel se dégage : les femmes ayant eu un enfant de rang 2 juste avant l'application de la réforme. Dans le second cas, plusieurs groupes sont a priori disponibles, chacun étant valide sous un jeu d'hypothèses différent.

La partie 3 précise les conditions de validité de chacun des groupes de contrôle, et présente les résultats des estimations.

3. L'impact de la durée de l'arrêt sur les salaires

3.1. Résultats

Les graphiques de droite de la figure 1 reportent les évolutions de salaire des femmes qui ont eu un deuxième enfant. Le salaire moyen une année civile donnée est calculé sur l'ensemble des femmes qui ont participé au marché du travail cette année là. Comme précédemment, chaque courbe correspond à l'ensemble des femmes qui ont eu ce deuxième enfant durant une période donnée. Alors que leurs salaires étaient relativement proches jusqu'à l'année de la naissance, un écart semble se créer suite à la naissance entre les femmes dont l'enfant est né juste après la réforme de l'APE et celles dont l'enfant est né juste avant la réforme (graphique 1.2). En revanche, ce phénomène ne s'observe ni pour les naissances avant la réforme (graphique 1.1), ni celles après la réforme (graphique 1.3).

⁵ Les mères d'enfants de rang 3 constituent aussi un groupe de contrôle potentiel. Les données ne contiennent cependant pas suffisamment de naissances de rang 3 pour obtenir des résultats significatifs avec un tel groupe de contrôle.

⁶ Il se pourrait que la réforme ait eu un impact positif sur la fécondité. Si elle a incité certaines femmes à avoir un deuxième enfant, cela pourrait biaiser les résultats. La comparaison des salaires entre les femmes ayant eu un deuxième enfant juste avant et juste après la réforme n'est en effet valable que si la composition de ces deux populations reste la même. Piketty (2005) estime que cet effet incitatif sur la fécondité de rang 2 a été faible.

Dans le tableau 1, nous nous intéressons à la progression du salaire moyen entre avant la naissance et une fois que la majorité des femmes est revenue sur le marché du travail (voir l'annexe pour la manière dont sont calculés ces salaires moyens). Cette progression est de 29.4% si l'enfant de rang 2 est né entre janvier 1993 et juin 1994, contre seulement 26.5% pour les femmes ayant eu leur deuxième enfant entre juillet 1994 et décembre 1995. Ces dernières ont donc connu une progression salariale plus faible de 2.8%, significative au seuil de 5%. Cette progression moindre est la conséquence de l'allongement de la durée d'interruption de carrière créé par la réforme de l'APE. Sachant que la durée moyenne d'interruption a augmenté de 0.27 année à l'occasion de cette réforme, cela correspond à une baisse moyenne de salaire d'environ 10% par année d'interruption de carrière (tableau 2). Il faut interpréter ce chiffre de la manière suivante : interrompre sa carrière une année supplémentaire diminue le salaire journalier moyen de 10% une fois le retour à l'emploi effectué. Cet effet est statistiquement significatif au seuil de 5%. D'après le graphique 1.2, il semble que cette diminution intervienne dès l'année du retour à l'emploi, et soit constante durant la suite de la carrière⁷.

Un calcul similaire peut être mené sur les femmes ayant eu un enfant de rang 1 durant la période janvier 1993-décembre 1995. Elles ont en effet vécu les mêmes variations d'environnement économique que les mères d'un enfant de rang 2, et elles n'ont pas été affectées par la réforme de l'APE en 1994. Sous l'hypothèse que les mères d'enfants de rangs 1 et 2 ont été affectées de la même manière par la conjoncture, ce groupe "placebo" nous permet donc de tester si des changements macroéconomiques contemporains de la réforme de l'APE auraient affecté différemment les femmes ayant un enfant avant ou après juillet 1994. Un tel impact différencié pourrait en effet être à l'origine d'une part significative de l'écart de salaire observé entre les mères d'un enfant de rang 2, selon que la naissance a eu lieu avant ou après juillet 1994. Le tableau 1 montre que les salaires des femmes ayant eu leur premier enfant entre juillet 1994 et décembre 1995 ont progressé très légèrement moins vite que ceux des femmes ayant eu leur premier enfant entre janvier 1993 et juin 1994 (-1.2%). Cet écart de salaire n'est pas significatif au seuil de 10%, ce qui indique que les variations d'environnement économiques ne semblent pas être à l'origine du différentiel de salaire observé pour les mères d'un enfant de rang 2.

Sous des hypothèses différentes, ce même groupe des femmes ayant eu un enfant de rang 1 entre 1993 et 1995 permet d'obtenir un autre estimateur de la hausse de durée d'interruption provoquée par la réforme de l'APE. Si les décisions d'interruption de carrière suite à une naissance évoluent de manière similaire pour les naissances de rang 1 et de rang 2 en l'absence de réforme entre 1993 et 1995, elles peuvent servir à estimer la variation de durée que l'on aurait observée entre 1993 et 1995 pour les naissances de rang 2 si la réforme de l'APE n'avait pas existé. Utiliser les mères d'enfant de rang 1 comme groupe de contrôle revient à supposer qu'à la place de la hausse de la durée observée en juillet 1994 pour les mères de rang 2, il y aurait eu la même baisse que celle observée sur le graphique 2.2 pour les mères de rang 1. Cela conduit alors à former un estimateur en doubles différences pour la durée d'interruption. Les salaires peuvent être corrigés de manière similaire, en déduisant des variations de salaire des mères de rang 2 les variations de salaire observées pour les mères de rang 1. Cet estimateur en triples différences permet de prendre en compte un effet différencié de la conjoncture sur les salaires, selon que les femmes ayant eu un enfant avant ou après la réforme. Il repose sur l'hypothèse que les variations de conjoncture économique ont affecté de la même manière les salaires des mères d'un enfant de rang 1 et de rang 2. Les variations de salaire corrigées des effets macroéconomiques "différenciés" pour les mères d'un enfant de rang 2 sont de 1.6% (au lieu de 2.8% sans en tenir compte), tandis que le différentiel de durée d'interruption devient 0.44 année (au lieu de 0.27). L'impact causal d'une année d'interruption sur les salaires est alors ramené à une diminution de salaire de 3.8%, non significative au seuil de 10% (tableau 2).

Deux autres groupes de contrôle pour les triples différences sont également disponibles : les femmes ayant eu un enfant de rang 2 entre juillet 1991 et juin 1994, et entre juillet 1994 et juin 1997. Les femmes de ces groupes ont toutes eu un deuxième enfant, ce qui les rend plus proches du groupe d'intérêt que le groupe de contrôle du paragraphe précédent composé de naissances de premier rang. Elles permettent donc a priori de mieux estimer la tendance dans les choix de durée d'interruption. Cette hypothèse semble être réaliste avec le premier de ces groupes. Notons toutefois qu'elle pourrait ne pas être valide pour le second groupe si les

⁷ Ou du moins dans les 10 ans après la naissance, puisque nous n'avons pas le recul nécessaire pour observer la fin de carrière des personnes ayant eu un enfant dans les années 1990.

Table 1 – Variations de salaire et de durée

	Salaire avant la naissance (1)	Salaire après la naissance (2)	Variation avant/après $\frac{(2)-(1)}{(1)}$	Durée d'interruption
Rang 1				
[1993, 1994.5]	37.98*** (0.19)	47.62*** (0.34)	0.254*** (0.0075)	1.24*** (0.023)
[1994.5, 1996]	39.51*** (0.24)	49.09*** (0.34)	0.242*** (0.0078)	1.07*** (0.026)
Différence			-0.012 (0.011)	-0.17*** (0.035)
Rang 2				
[1991.5, 1993]	38.76*** (0.27)	48.11*** (0.46)	0.241*** (.0084)	1.19*** (0.033)
[1993, 1994.5]	39.93*** (0.28)	51.65*** (0.46)	0.294*** (0.0105)	1.18*** (0.028)
Différence			0.055*** (0.013)	-0.005 (0.044)
Rang 2				
[1993, 1994.5]	39.93*** (0.28)	51.65*** (0.44)	0.294*** (0.0105)	1.18*** (0.028)
[1994.5, 1996]	38.90*** (0.26)	49.23*** (0.38)	0.265*** (0.0084)	1.45*** (0.028)
Différence			-0.028** (0.013)	0.27*** (0.040)
Rang 2				
[1994.5, 1996]	38.90*** (0.26)	49.23*** (0.38)	0.265*** (0.0084)	1.45*** (0.028)
[1996, 1997.5]	39.88*** (0.24)	48.92*** (0.38)	0.227*** (0.0075)	1.54*** (0.031)
Différence			-0.039*** (0.011)	0.09** (0.046)

Notes : Salaires journaliers moyens en €2005, durées d'interruption en années. Ecart-types entre parenthèses, obtenus par bootstrap. *, **, et *** signifient que les coefficients sont significatifs aux seuils de 10%, 5% et 1% respectivement. Voir l'annexe pour la méthodologie concernant le calcul des salaires moyens avant et après la naissance.

changements de comportements induits par la réforme ont été progressifs dans les années suivant 1994. Dans ce cas, les femmes ayant un enfant de rang 2 entre juillet 1994 et juin 1997 ne feraient pas un bon groupe de contrôle, puisque la réforme n'aurait pas un effet uniforme sur les choix de durée d'interruption au sein de ce groupe. La note de bas de page 2 indique que cette hypothèse ne peut pas être écartée.

Concernant la qualité de ces groupes de contrôle pour mesurer les variations salariales, disposer de mères d'enfants de rang 2 et non de rang 1 semble être là aussi un avantage. En revanche, les conditions macroéconomiques au moment de la naissance de l'enfant des femmes de ces deux groupes étaient différentes de celles existant pour le groupe d'intérêt, phénomène dont il était tenu compte dans le paragraphe ci-dessus. Cela nous place alors dans un cadre dual du cas précédent : il n'est plus nécessaire de supposer que les choix de durée d'interruption des mères de rang 1 et 2 évoluent de la même manière autour de 1994, mais il faut maintenant supposer que les variations d'environnement économique ont eu le même effet différencié pour des naissances entre 1993 et 1995 et entre 1991 et 1993 (resp. 1995 et 1997). Cette dernière hypothèse est certainement fragile dans notre contexte, puisque la France a connu une période de crise économique autour de 1993. Il convient donc de rester prudent dans l'interprétation des résultats obtenus. L'utilisation

des mères d'enfants nés entre juillet 1994 et juin 1997 comme groupe de contrôle conduit à un impact non significativement différent de zéro (tableau 2). Avec l'autre groupe de contrôle, l'estimation conduit cette fois-ci à un impact causal de -30%, significatif au seuil de 1%. La taille de ce dernier coefficient semble confirmer que l'hypothèse portant sur la stabilité des conditions macroéconomiques n'est certainement pas valide ici.

Bien que l'ampleur de l'effet varie avec le choix du groupe de référence, les salaires semblent donc dépendre négativement de la durée d'interruption de carrière. L'estimation en doubles différences indique qu'une année d'interruption de carrière diminue le salaire journalier d'environ 10%.

Table 2 – Impact causal d'une année d'interruption sur les salaires

Groupe de contrôle des doubles différences	Groupe de contrôle des triples différences	Rendement d'une année d'interruption
Mères d'un enfant de rang 2 dans [1993, 1994.5]		-0.105** (0.051)
Mères d'un enfant de rang 2 dans [1993, 1994.5]	Mères d'un enfant de rang 1 dans [1993, 1996]	-0.038 (0.042)
Mères d'un enfant de rang 2 dans [1993, 1994.5]	Mères d'un enfant de rang 2 dans [1991.5, 1994.5]	-0.302*** (0.10)
Mères d'un enfant de rang 2 dans [1993, 1994.5]	Mères d'un enfant de rang 2 dans [1994.5, 1997.5]	0.060 (0.14)

Notes : Ecart-types entre parenthèses, obtenus par bootstrap. *, **, et *** signifient que les coefficients sont significatifs aux seuils de 10%, 5% et 1% respectivement. Voir l'annexe pour le détail des calculs des salaires moyens avant et après la naissance.

3.2 Commentaires

Plusieurs mécanismes peuvent être avancés pour expliquer par quels canaux transite une partie de cet impact causal de la durée de l'interruption sur les salaires. Tout d'abord, une année passée hors du marché du travail est aussi une année où la salariée n'accumule pas d'expérience professionnelle. Or l'expérience est l'un des facteurs expliquant les augmentations de salaire, le rendement d'une année d'expérience étant estimé autour de 2 % sur données françaises (Bardaji *et al.* 2003 ; Koubi 2003). L'impact négatif de la durée d'interruption capture certainement cette perte de salaire due à un nombre d'année d'expérience plus faible.

De plus, chaque période passée hors du marché du travail peut provoquer une dégradation du capital humain, dégradation d'autant plus importante que la durée d'arrêt de travail est longue.

Ceci n'est pas propre aux arrêts consécutifs à une naissance, et concerne la plupart des causes de retrait du marché du travail (le chômage en particulier). Cette perte de capital humain implique que le salarié a une productivité moindre lors de son retour à l'emploi, ce qui se traduit par un salaire moins élevé sur le marché du travail. Albrecht *et al.* (1999) estiment que le capital humain se déprécie moins vite lors d'un épisode de chômage que lors d'un arrêt après une naissance.

En revanche, la croissance des salaires réels durant l'interruption ne joue théoriquement aucun rôle dans les variations de salaire observées suite à l'arrêt : le Congé Parental d'éducation prévoit que le salarié doit percevoir à son retour à l'emploi au minimum son ancien salaire plus l'augmentation salariale moyenne ayant été observée dans l'entreprise durant l'arrêt⁸. Comme par construction cet article étudie les évolutions de carrière des femmes qui travaillent avant la naissance, la plupart de celles qui sont éligibles à l'APE sont aussi éligibles au CPE.

La sélection de l'échantillon ne semble pas non plus à l'origine de la baisse de salaire. Le salaire moyen avant (resp. après) une naissance est calculé sur l'ensemble des femmes qui sont présentes dans les DADS dans les années précédant (resp. suivant) la naissance. À condition que le processus de participation au marché du travail ne change pas radicalement et brutalement en 1994 (les deux cohortes sont distantes de seulement 18 mois), l'estimation en doubles différences prend en compte le fait que toutes les mères ne soient pas présentes toute la vie active durant sur le marché du travail. Cependant, la réforme de l'APE ayant perturbé la distribution des durées d'interruption inférieures à 3 ans (graphique 1.2), les caractéristiques des femmes qui retravaillent dans les 3 premières années après la naissance ne sont certainement pas les mêmes selon que la naissance a eu lieu avant ou après la réforme. Le graphique 1.2 semble cependant indiquer que la réforme n'a pas d'impact sur la proportion des femmes qui retravaillent après une interruption supérieure à 3 ans. C'est pourquoi les salaires moyens après la naissance ont été calculés sur des années éloignées au minimum de 3 ans de l'année de naissance de l'enfant (voire annexe). De cette manière, les populations sur lesquelles les salaires moyens sont estimés sont comparables en termes de caractéristiques, et cela ne risque donc pas d'introduire de biais dans l'estimation de l'impact causal.

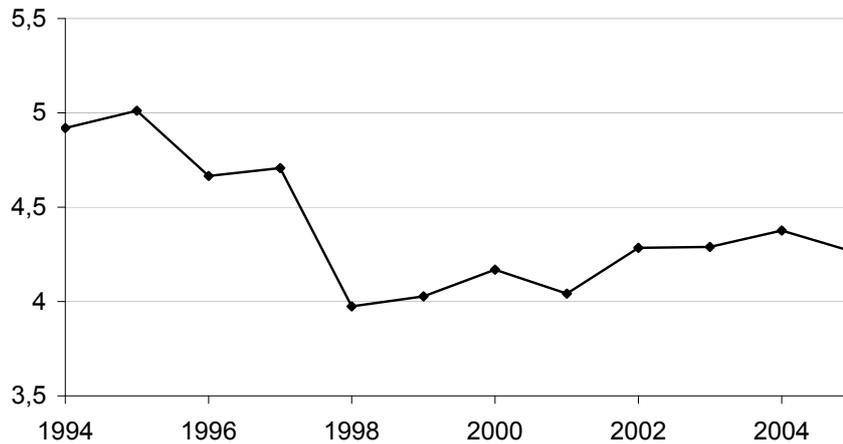
Des variations du nombre d'heures travaillées annuellement pourraient expliquer la baisse de salaire observée. Le salaire tel qu'il est mesuré dans cet article est le salaire annuel divisé par la longueur en jours de la période d'emploi sur l'année⁹. Cela correspond donc à un salaire journalier. Or une baisse de salaire journalier peut avoir lieu sans que le salaire horaire ne baisse simultanément. Il suffit pour cela que le nombre d'heures travaillées par jour diminue dans les mêmes proportions que le salaire journalier. Les DADS ne contiennent l'information sur le nombre d'heures travaillées que depuis 1994, ce qui interdit de calculer un salaire horaire pour les années travaillées avant 1994. Il n'est donc pas possible de réaliser les estimations de la partie 2 en remplaçant le salaire journalier par le salaire horaire. Afin de quantifier l'ampleur des variations de temps de travail, le graphique 3 reporte pour les femmes qui ont eu un deuxième enfant en 1998 l'évolution du nombre moyen d'heures travaillées par jour rémunéré entre 1994 et 2005. Le graphique 4 représente la

⁸ En toute rigueur, la garantie de revalorisation en fonction du salaire moyen n'évite cependant pas tout décrochement par rapport aux femmes qui ne se sont pas arrêtées : la dynamique du salaire moyen inclut l'effet de renouvellement, et elle est donc moins rapide que celle des salaires des personnes en emploi

⁹ Les DADS renseignent sur le jour de début et le jour de fin de la période de rémunération, et non sur le nombre de jours rémunérés proprement dit. Ainsi une personne qui travaille toute une année à temps partiel 4 jours par semaine aura une période d'emploi d'un an, et non de 4/5 d'une année.

même chose pour une femme ayant eu un enfant de rang 2 en 2001. Ne disposant pas de données sur une période suffisamment longue pour avoir simultanément beaucoup de points de part et d'autre de l'année de naissance pour une même cohorte de naissance, ces deux années de naissance 1998 et 2001 ont été choisies pour avoir un aperçu de ce qu'il se passe "longtemps" après et avant la naissance respectivement. On y constate une diminution d'environ une demi-heure de nombre d'heures quotidiennes après la naissance, ce qui correspond à une baisse d'environ 10%. D'après le graphique 5, l'ordre de grandeur de cette diminution ne semble pas dépendre du fait que la durée du retrait du marché du travail soit supérieure ou non à la durée

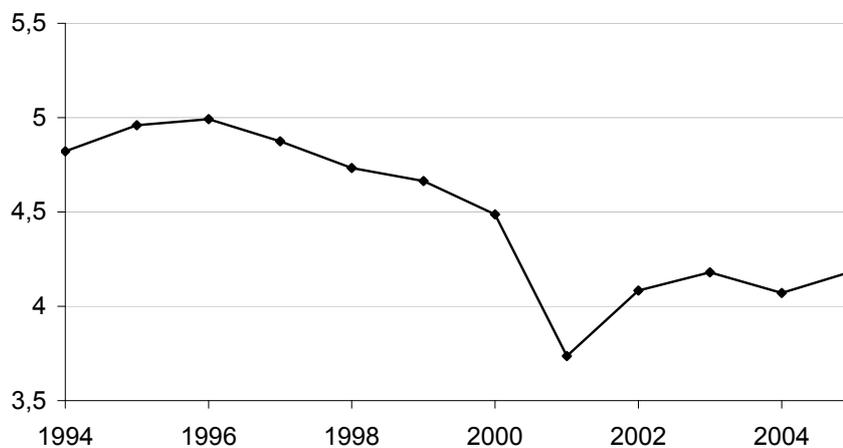
Figure 3 – Nombre d'heures travaillées par jour, pour les naissances de rang 2 en 1998



Note : Le graphique représente le nombre moyen d'heures travaillées par jour rémunéré, pour les femmes qui ont eu un enfant de rang 2 en 1998.

Lecture : Pour les femmes ayant eu un enfant de rang 2 en 1998 qui travaillaient en 2004, le nombre moyen d'heures travaillées par jour était de 4.4 heures en 2004.

Figure 4 – Nombre d'heures travaillées par jour, pour les naissances de rang 2 en 2001



Note : Le graphique représente le nombre moyen d'heures travaillées par jour rémunéré, pour les femmes qui ont eu un enfant de rang 2 en 2001.

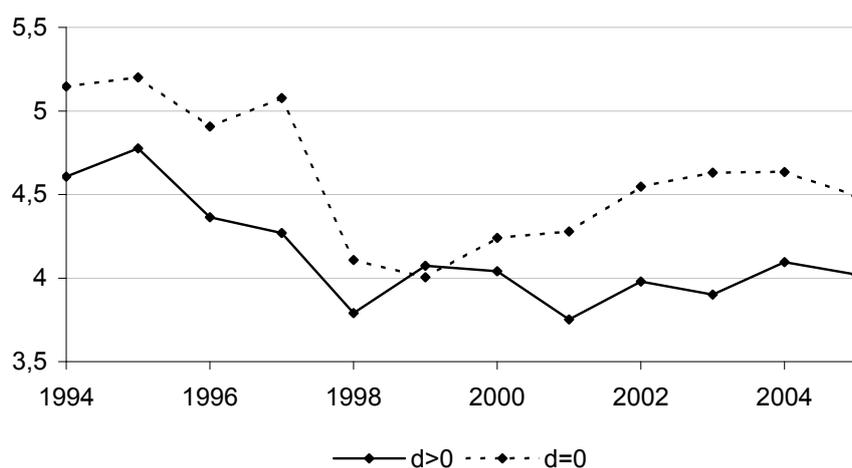
Lecture : Pour les femmes ayant eu un enfant de rang 2 en 2001 qui travaillaient en 1996, le nombre moyen d'heures travaillées par jour était de 5.0 heures en 1996.

légale du congé de maternité. La figure 3 indique que la baisse paraît se gommer petit à petit dans les années qui suivent la naissance. Cependant en 2005, 7 ans après la naissance, elle semble être encore significative. L'absence de recul supplémentaire ne permet pas de dire si l'écart reste visible jusqu'à la fin de la carrière, ou s'il s'estompe complètement une fois que les enfants (ceux de rangs 1 et 2, et éventuellement de rangs supérieurs) ont grandi.

Cela pourrait expliquer une partie de l'effet de la durée de l'interruption sur les salaires, si les femmes qui s'arrêtent le plus longtemps sont incitées à cause de cette durée d'arrêt importante à réduire le nombre d'heures travaillées une fois revenues en emploi. Il n'est malheureusement pas possible de tester cette hypothèse avec les données disponibles dans les DADS. Les données ne permettent d'ailleurs pas non plus de savoir si la réduction du volume horaire est choisie ou subie par la salariée (par exemple, parce que l'employeur proposerait plus fréquemment des emplois à temps partiel aux mères qui reviennent sur le marché du travail après un long arrêt).

Une autre limite des données est que les DADS ne couvrent pas la totalité des personnes travaillant en France. En particulier, la fonction publique d'État et les indépendants ne sont pas dans le champ des DADS. Il y a donc une erreur de mesure (surestimation) sur la durée d'interruption pour les personnes dont le premier emploi après la naissance n'est pas dans le champ des DADS. De même, les DADS ne permettent pas de faire la différence entre les périodes d'inactivité et les périodes de non-emploi, pouvant inclure des épisodes de chômage. Cela contribue également à surestimer la durée d'interruption pour les personnes au chômage après la naissance. Cela ne concerne cependant que peu de bénéficiaires de l'APE, qui sont souvent également bénéficiaires du CPE et ont donc l'assurance de retrouver un emploi chez leur ancien employeur. Enfin, et surtout, ces deux sources d'erreur de mesure sont a priori orthogonales à l'instrument utilisé (avoir eu son deuxième enfant avant ou après juillet 1994). Elles ne biaisent donc pas les estimations. De plus, si les erreurs de mesure n'étaient pas parfaitement indépendantes de l'instrument, ces deux mécanismes conduiraient à sous-estimer la perte de salaire (en valeur absolue) provoquée par une année d'interruption. Cela renforcerait alors la conclusion de l'article, qui va dans le sens d'un impact causal significatif malgré cet éventuel biais vers zéro.

Figure 5 – Nombre d'heures travaillées par jour, pour les naissances de rang 2 en 1998



Note : Le graphique représente le nombre moyen d'heures travaillées par jour rémunéré, pour les femmes qui ont eu un enfant de rang 2 en 1998. La courbe en traits pointillés concerne les femmes qui ont quitté le marché du travail suite à la naissance de rang 2 uniquement durant la durée légale du congé de maternité ($d = 0$), la courbe en traits pleins concerne celles qui se sont retirées plus longtemps que le congé de maternité ($d > 0$).

Lecture : Pour les femmes ayant eu un enfant de rang 2 en 1998, qui se sont arrêtées plus longtemps que la durée légale du congé de maternité, et qui travaillaient en 2002, le nombre moyen d'heures travaillées par jour était de 4.0 heures en 2002.

4. Conclusion

Cet article étudie l'effet de la durée d'une interruption de carrière suite à une naissance sur les salaires. En s'appuyant sur la réforme de l'APE ayant eu lieu en 1994, il met en évidence un impact négatif et significatif de la durée de l'arrêt sur les salaires, après le retour à l'emploi. Une partie de cet impact transite certainement par des mécanismes que l'on sait décrire (perte d'expérience professionnelle, variation – choisie ou contrainte – du temps de travail), ce qui conduit à réduire la part inexpliquée de la diminution de salaire causée par la durée de l'arrêt. Cette perte de salaire continue à exister près de 10 ans après le retour sur le marché du travail. La réforme de l'APE ayant eu lieu en 1994, nous ne disposons actuellement pas du recul nécessaire pour observer la fin de carrière des bénéficiaires. Il est donc pour le moment impossible d'estimer l'impact de long terme que pourrait avoir la durée de l'interruption sur les salaires.

Finalement l'APE est considérée depuis sa création comme une politique familiale, en permettant aux travailleurs de combiner de manière plus flexible vies familiale et professionnelle. Cet article montre que l'APE a aussi des conséquences sur le déroulement de la carrière des personnes qui en bénéficient. Les femmes qui ont été incitées par la réforme de 1994 à augmenter la durée de leur interruption de carrière (les *compliers* dans la terminologie d'Angrist *et al.* (1996)) ont subi une perte de salaire à cause de cette augmentation de durée.

Bibliographie

Albrecht J., Edin P.-A., Sundström M. et Vroman S. (1999), "Career interruptions and subsequent earnings: A reexamination using Swedish data", *The Journal of Human Resources* 34(2), 294–311.

Angrist J., Imbens G. et Rubin D. (1996), "Identification of causal effects using instrumental variables", *Journal of the American Statistical Association* 91(434), 444–455.

Bardaji J., Sédillot B. et Walreat E. (2003), « Un outil de prospective des retraites : le modèle de microsimulation Destinie », *Économie et Prévision*, 160-161.

Beblo M., Bender S. et Wolf E. (2006), "The wage effects of entering motherhood", Discussion Paper 06-053.

Buding M. J. et England P. (2001), "The wage penalty of motherhood", *American Sociological Review* 66(2), 204–225.

Davies R. et Pierre G. (2005), "The family gap in pay in Europe: A cross-country study", *Labour Economics* 12(4), 469–486.

Del Boca D. et Wetzels C. (2008), *Social Policies, Labour Markets and Motherhood: A Comparative Analysis of European Countries*, Cambridge University Press, New York.

Felfe C. (2006), "The child penalty: A compensating wage differential", ENEPRI Research Report 22.

Gupta N. et Smith N. (2002), "Children and career interruptions: The family gap in Denmark", *Economica* 69, 609–629.

Hotchkiss J. et Pitts M. (2007), "The role of labour market intermittency in explaining gender wage differentials", *American Economic Review* 97(2), 417-421.

Koubi M. (2003), « Les carrières salariales par cohorte de 1967 à 2000 », *Économie et Statistique*, 369-370.

- Kunze A. et Ejrnaes M. (2004), "Wage dips and drops around first birth", IZA Discussion Paper 1011.
- Lalive R. et Zweimüller J. (2005), "Does parental leave affect fertility and return-to-work? Evidence from a true natural experiment », IZA Discussion Paper 1613.
- Legendre F., Lorgnet J.-P., Mahieu R. et Thibault F. (2003), « État des lieux des prestations petite enfance avant la mise en place de la prestation d'accueil du jeune enfant », CNAF, *L'essentiel*, 16.
- Lequien L. (2009), "The impact of parental leave duration on later career", Mimeo Insee.
- Ondrich J., Spiess C. et Yang Q. (2002), "The effect of maternity leave on women's pay in Germany 1984-1994", DIW Discussion Paper 289.
- Pailhé A. et Solaz A. (2006), « Vie professionnelle et naissance : la charge de la conciliation repose essentiellement sur les femmes », *Population et Sociétés*, 436.
- Piketty, T. (2005), « Impact de l'allocation parentale d'éducation sur l'activité féminine et la fécondité en France », *Histoires de familles, histoires familiales*, 156, 79-109.
- Ruhm C. (1998), "The economic consequences of parental leave mandates: Lessons from Europe", *The Quarterly Journal of Economics*, 113(1), 285-317.

Annexe

Cette annexe détaille la manière dont sont calculés les salaires dans le tableau 1.

Pour chaque groupe de femmes ayant eu un enfant durant une plage donnée de 18 mois sont calculés un salaire moyen avant la naissance et après la naissance (colonnes (1) et (2) du tableau 1). Le salaire moyen avant la naissance consiste à faire la moyenne des salaires observés sur les 6 années précédant la naissance. Le salaire moyen après la naissance est calculé sur 6 années, une fois que la majorité des mères est revenue sur le marché du travail.

Pour les mères d'un enfant né entre juillet 1991 et décembre 1992, ces salaires moyens sont calculés respectivement sur les périodes 1984-1991¹⁰ et 1997-2003. Pour les femmes ayant eu un enfant entre janvier 1993 et juin 1994, ces périodes sont 1985-1992 et 1998-2004. Pour les naissances comprises entre juillet 1994 et décembre 1995, ces périodes sont 1986-1993 et 1999-2005. Enfin pour les naissances entre janvier 1996 et juillet 1997, ces périodes sont 1987-1994 et 2000-2005. Les résultats des estimations sont peu sensibles à la définition de ces périodes (nombre d'années sur lesquelles les moyennes sont calculées, décalage d'une ou deux années des périodes).

¹⁰ Les salaires ne sont pas disponibles dans le panel DADS pour l'année 1990. La moyenne des salaires sur la période 1984-1991 est donc en fait la moyenne sur la réunion des deux sous-périodes 1984-1989 et 1991.

Glossaire

AFB	Association française des banques
AFPA	Association nationale pour la formation professionnelle des adultes
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
APE	Allocation parentale d'éducation
ATSEM	Agent territorial spécialisé des écoles maternelles
BEATEP	Brevet d'État d'animateur technicien de l'éducation populaire et de la jeunesse
BEP	Brevet d'études professionnelles
BEPC	Brevet d'études du premier cycle
BO	Bulletin officiel
BPJEPS	Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport
BTP	Bâtiment et travaux publics
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CAPA	Certificat d'aptitudes professionnelles agricole
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CECA	Communauté économique de l'acier et du charbon
CEE	Centre d'études de l'emploi
CEP	Certificat d'études professionnelles
CERC	Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale
CFA	Centre de formation d'apprentis
CFG	Certificat de formation générale
CIVIS	Contrat d'insertion à la vie sociale
CNAF	Caisse nationale d'allocations familiales
CNAV	Caisse nationale d'assurance vieillesse
CNIL	Commission nationale informatique et libertés
CNIS	Conseil national de l'information statistique
CPE	Congé parental d'éducation
CREDOC	Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie
DADS	Déclarations annuelles de données sociales
DAEU	Diplôme d'accès aux études universitaires
DARES	Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
DEA	Diplôme d'études approfondies

DEPP	Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance
DESS	Diplôme d'études supérieures spécialisées
DEUG	Diplôme d'études universitaires générales
DGESCO	Direction générale de l'enseignement scolaire
DREES	Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques
DRTEFP	Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
DUDE	Dossier unique de demandeur d'emploi
DUT	Diplôme universitaire de technologie
EDD	Emploi à durée déterminée
EDI	Emploi à durée indéterminée
ENQ	Employé non qualifié
EQ	Employé qualifié
EREA	Établissement régional d'enseignement adapté
EU	<i>European Union</i>
FIM	Groupe de formations de la chambre de commerce et d'industrie de la Manche
FJT	Foyer des jeunes travailleurs
FQP	Formation et qualification professionnelle (enquête)
GISCOP	Groupement d'intérêt scientifique sur les cancers d'origine professionnelle
GRAB	Groupe de réflexion sur l'approche biographique
HCR	Hôtellerie Café Restauration
IDF	Île-de-France
ILO	<i>International Labour Organization</i>
INED	Institut national d'études démographiques
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
IROISE	Instrument régional d'observation de l'insertion sociale dans l'emploi (dispositif)
IUFM	Institut universitaire de formation des maîtres
JO	Journal officiel
MFR	Maison familiale et rurale
ML	Mission locale
OCDE	Organisation pour la coopération et le développement économique
ONQ	Ouvrier non qualifié
OPEP	Organisation des pays exportateurs de pétrole

OQ	Ouvrier qualifié
OREF	Observatoire régional emploi formation
OVE	Observatoire de la vie étudiante
PCS	Profession et catégorie socioprofessionnelle
PME	Petites et moyennes entreprises
PRDFP	Plan régional de développement de la formation professionnelle
PSID	<i>Panel Study of Income Dynamics</i>
RMI	Revenu minimum d'insertion
ROME	Répertoire opérationnel des métiers et des emplois
SEGPA	Section d'enseignement général et professionnel adapté
SHARE	<i>Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe</i> (enquête)
SIP	Santé et itinéraires professionnels (enquête)
STI	Sciences et technologies industrielles
UE	Union européenne
ZUS	Zone urbaine sensible

Liste des auteurs

Anne-Marie ARBORIO est sociologue, maître de conférences à l'Université de Provence et chercheure au Laboratoire d'économie et de sociologie du travail (LEST).

Nathalie BEAUPÈRE est chargée d'études au CREM (Centre de recherche en économie et management), centre associé régional au Céreq de Bretagne.

Catherine BÉDUWÉ est ingénieure de recherche au LIRHE, Université de Toulouse 1.

Fabienne BERTON est socio-économiste, ingénieure de recherche au LISE (CNRS-CNAM).

Sylvie BIGOT est ingénieure d'études au centre associé régional au Céreq de Basse-Normandie.

Lucile CHALUMEAU est chargée d'études à l'Observatoire de l'étudiant (ODE) de l'Université de Bourgogne.

Cyril COINAUD est chargé d'études au centre associé régional au Céreq de Basse-Normandie.

Thomas COUPPIÉ est chargé d'études au département « Entrées et évolution dans la vie active » du Céreq.

Thomas COUTROT est économiste, chef du département « Conditions de travail et santé » de la DARES.

Carinne DOUVILLE est ingénieure d'études à la MRSH, Université de Caen Basse-Normandie.

Arnaud DUPRAY est économiste, chargé d'études au département des « Entrées et évolutions dans la vie active » du Céreq et chercheur associé au Laboratoire d'économie et de sociologie du travail (LEST).

Christine ERHEL est économiste, maître de conférences à l'Université de Paris 1 et chercheure au Centre d'économie de la Sorbonne et au Centre d'études de l'emploi.

Céline GASQUET est chargée d'études au département des « Entrées et évolutions dans la vie active » du Céreq.

Adeline GILSON est doctorante en sociologie au Laboratoire d'économie et de sociologie du travail (LEST), Université d'Aix-Marseille 2.

Jean-François GIRET est économiste, maître de conférences à l'Université de Bourgogne et chercheur à l'IREDU.

Danielle GRECO est chargée d'études à la « Direction des études, des évaluations et des affaires internationales » de Pôle Emploi.

Matthieu GRUNFELD est directeur de l'Observatoire des formations et des insertions professionnelles, évaluations (OFIPE) à l'Université de Paris-Est Marne-la-Vallée.

Mathilde GUERGOAT-LARIVIÈRE est doctorante en économie au Centre d'économie de la Sorbonne, Université Paris 1 et chercheuse associée au Centre d'études de l'emploi.

Jean-Pierre HUIBAN est économiste, chercheur au à l'INRA-Césair et à ERUDITE (Université de Paris 12).

Guillemette de LARQUIER est économiste, maître de conférences à l'Université de Paris Ouest-Nanterre La Défense et chercheuse au Centre d'études de l'emploi.

Eva LELIÈVRE est démographe, directrice de recherche à l'Institut National d'Etudes Démographiques (INED).

Philippe LEMISTRE est économiste, chargé d'études au centre associé régional au Céreq de Toulouse.

Laurent LEQUIEN est chargé d'études au département « Politique d'emploi » de la DARES et chercheur au CREST.

Clémence LE ROY est chargée d'études à la « Direction des études, des évaluations et des affaires internationales » de Pôle Emploi.

Laurence LIZÉ est économiste, maître de conférences à l'Université de Paris 1 et chercheuse au Centre d'économie de la Sorbonne.

Stephan LOLLIVIER est statisticien, directeur des statistiques démographiques et sociales à l'Insee.

Nathalie MONCEL est chargée d'études au département des « Entrées et évolutions dans la vie active » du Céreq.

Virginie MORA est chargée d'études au département des « Entrées et évolutions dans la vie active » du Céreq.

Frédérique NORTIER est chargée d'études à l'AGIRC-ARRCO.

Camille PEUGNY est sociologue, chargé d'études au département « Conditions de travail et santé » de la DARES.

Nicolas PROKOVAS est chargé d'études à la « Direction des études, des évaluations et des affaires internationales » de Pôle Emploi.

Laurent RAOUL est chargé d'études à l'Observatoire régional des formations du supérieur (ORFS) de l'Université de Basse-Normandie.

Delphine REMILLON est doctorante en économie à Economix, Université Paris Ouest Nanterre La Défense, chercheuse à l'IDHE et au Centre d'études de l'Emploi.

Nicolas ROBETTE est post-doctorant à l'Université Bocconi de Milan.

Corinne ROUXEL est chargée d'études au département « Conditions de travail et santé » de la DARES.

Thomas SOUBIRAN est chargé d'études au centre associé régional au Céreq d'Île-de-France.

Céline VIVENT est chargée d'études au centre associé régional au Céreq de Basse-Normandie.

CÉREQ
Dépôt légal 4^e trimestre 2009

Imprimé par le Céreq
Marseille

RAPPORTS ET ECHANGES SUR LES LIENS EMPLOI-FORMATION

ISBN : 978-2-11-098144-8
ISSN : 1763-6213

30 €

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