



Transitions professionnelles et risques

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

éreq

*Pierre Béret
Vanessa di Paola
Jean-François Giret
Yvette Grelet
Patrick Werquin
(éditeurs)*

RELIEF.15

Échanges du Céreq

juin 2006



Transitions professionnelles et risques

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

Aix-en-Provence, 1^{er} et 2 juin 2006

*Pierre Béret
Vanessa di Paola
Jean-François Giret
Yvette Grelet
Patrick Werquin
(éditeurs)*

Ces journées ont bénéficié du soutien du Céreq, du Laboratoire d'économie et de sociologie du travail (Lest), de l'Université de la Méditerranée (U II), de l'Université de Provence (U I) et du CNRS. Qu'ils veuillent bien trouver ici l'expression de nos remerciements.

Sommaire

Avant-propos	7
Session 1 – Face au risque de chômage	9
<i>Ludivine Epiard</i> La mutation du traitement du risque chômage : du statut de chômeur à celui de travailleur pauvre ? Analyse juridique de dispositifs issus des politiques (publiques et conventionnelles) d'incitation au retour à l'emploi	11
<i>Christian Papinot</i> L'épreuve du chômage-intérim des jeunes diplômés à l'entrée sur le marché du travail	25
Session 2 – Ruptures et trajectoires	35
<i>Claire Bidart, Daniel Lavenu, Mario Coreia</i> Évolution des rapports à l'instabilité professionnelle : une enquête qualitative longitudinale auprès de jeunes	37
<i>Sophie Denave</i> De l'imprévisibilité dans les ruptures professionnelles	51
<i>Coralie Perez, Elsa Personaz</i> L'orientation professionnelle des salariés aux risques des transitions professionnelles	61
Session 3 – Conditions de vie et risque au travail	75
<i>Cédric Afsa, Pauline Givord</i> Le rôle des conditions de travail dans les absences pour maladie	77
<i>Alain Marchand., Pierre Durand, Marcel Simard, Johanne Colin, Andrée Demers</i> Détresse psychologique, abus d'alcool et médicaments psychotropes : changer d'emploi y est-il pour quelque chose ?	91
<i>Elena Mashkova</i> Comment les risques de l'emploi peuvent devenir des risques du travail. Exemple des travailleurs intérimaires dans le BTP.	103

Session 4 – Transition et risque d'emploi	111
<i>Mohamed Ali Ben Halima</i> Exit from short-term contract. A French micro-econometric study	113
<i>Emmanuel Duguet, Antoine Goujard, Yannick L'Horty</i> Les disparités locales du retour à l'emploi	125
<i>Guillemette De Larquier, Delphine Remillon</i> L'impact des trajectoires professionnelles sur l'emploi (des 40-65 ans). Une exploitation de l'enquête « Histoire de vie ».	139
<i>Cyriaque Edon, Thierry Kamionka</i> Modélisation dynamique de la participation au marché du travail des femmes en couple (résumé)	151
Session 5 – Le déclassement : un risque calculé ?	153
<i>Stéphane Moulin</i> Modes de classements des jeunes salariés. Variations autour du type de contrat et du sexe	155
<i>Vanessa di Paola, Stéphanie Moullet</i> Femmes et fonction publique : un risque calculé de déclassement ?	169
<i>Philippe Lemistre</i> Quelles réalités pour le risque de déclassement en début de carrière ?	185
<i>Mireille Bruyère, Philippe Lemistre</i> Risque de chômage et reprise d'emploi : le rôle des compétences	197
Session 6 – Des professions à risque	205
<i>Philippe Alonzo, Olivier Chardon</i> Les salariés non qualifiés ont ils un avenir professionnel ?	207
<i>Jean-Jacques Arrighi, Céline Gasquet</i> Les jeunes et le BTP : former ne suffit pas	219
<i>Laurence Coutrot, Annick Kieffer</i> Évolution sur 30 ans des chances de mobilité chez les ouvriers et employés faiblement qualifiés. Pour une approche dynamique de l'emploi faiblement qualifié.	235
<i>Aurélie Peyrin</i> Précarité, multiactivité et stabilisation en emploi. Le cas des vacataires de la Fonction publique	249

Session 7 – Entreprises et risques professionnels	261
<i>Jean-Luc Guyot, Olivier Lohest, Olivier Giacomini, Jean Vandewattyne</i> Passage à l'auto-emploi et prise de risque : le cas des primo-créateurs d'entreprise en Wallonie	263
<i>Corinne Perraudin, Nadine Thevenot, Julie Valentin</i> Sous-traiter ou embaucher ? Une analyse empirique des comportements de substitution des entreprises de l'industrie en France ces 20 dernières années ?	275
<i>Janine Rannou, Iolena Roharik</i> Interruption à employeur unique. La récurrence de la relation d'emploi comme optimisation de la gestion du réseau d'employeurs et son incidence sur les carrières des artistes en France	289
Session 8 – Formation et diminution des risques professionnels	303
<i>Nathalie Quintero, Frédéric Séchaud</i> Engagement dans la validation des acquis de l'expérience et sécurisation des trajectoires professionnelles	305
<i>Pierre Doray, Paul Bélanger, Lucia Masson</i> Le retour aux études : une aventure risquée. L'analyse des carrières des adultes dans l'enseignement technique.	313
<i>Johanna Durand, Julien Machado</i> La formation professionnelle continue (FPC) protège-t-elle des risques liés à l'emploi ? Une analyse longitudinale des liens entre la FPC et les changements de professions et catégories sociales	325
<i>Isabelle Recotillet, Patrick Werquin</i> L'école accroît-elle les risques de mauvaise insertion professionnelle. Quelques éléments de réponses à partir du programme international pour le suivi des acquis des élèves (PISA) (résumé)	339

Précédentes Journées d'études

- Maurice Ourtau, Patrick Werquin (eds), L'analyse longitudinale du marché du travail. Toulouse, 7-8 mars 1994, *Documents Séminaires Céreq n° 99*.
- Alain Degenne, Michèle Mansuy, Patrick Werquin (eds), Trajectoires et insertions professionnelles. Caen, 28-29 juin 1995, *Documents Séminaires Céreq n° 112*.
- Alain Degenne, Michèle Mansuy, Gérard Podevin, Patrick Werquin (eds), Typologie des marchés du travail. Suivi et parcours. Rennes, 23-24 mai 1996, *Documents Séminaires Céreq n° 115*.
- Alain Degenne, Yvette Grelet, Jean-François Lochet, Michèle Mansuy, Gérard Podevin, Patrick Werquin (eds), L'analyse longitudinale du marché du travail : les politiques de l'emploi. Paris, 22-23 mai 1997, *Documents Séminaires Céreq n° 128*.
- Alain Degenne, Françoise Stoeffler-Kern, Patrick Werquin (eds), Cheminements de formation dans l'enseignement supérieur et parcours d'insertion professionnelle. Strasbourg, 14-15 mai 1998, *Documents Séminaires Céreq n° 141*.
- Alain Degenne, Marc Lecoutre, Pascal Lièvre, Patrick Werquin (eds), Insertion, transitions professionnelles et identification de processus. Clermont-Ferrand, 27-28 mai 1999, *Documents Séminaires Céreq n° 142*.
- Hugues Bertrand, Alain Degenne, Olivier Guillot, José Rose, Patrick Werquin (eds), Trajectoires d'emploi et conditions d'existence des individus. Nancy, 26-27 mai 2000, *Documents Séminaires Céreq n° 148*.
- Alain Degenne, Yvette Grelet, Jean-Frédéric Vergnies, Patrick Werquin (eds), Construction et usage des catégories d'analyse. Marseille, 17-18 mai 2001, *Documents Séminaires Céreq n° 156*.
- Maurice Baslé, Alain Degenne, Yvette Grelet, Patrick Werquin (eds), Formation tout au long de la vie et carrières en Europe. Rennes, 15-16 mai 2002, *Documents Séminaires Céreq n° 164*.
- Alain Degenne, Jean François Giret, Yvette Grelet, Patrick Werquin (eds), Les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail. Caen, 21, 22 et 23 mai 2003, *Documents Séminaires Céreq n° 171*.
- Alain Degenne, Jean François Giret, Christine Guegnard, Jean-Jacques Paul, Patrick Werquin (eds), Genre et données longitudinales, XI^{es} journées d'analyse longitudinale sur le marché du travail. Dijon, 27-28 mai 2004, *Relief 4, Échanges du Céreq*.
- Jean François Giret, Yvette Grelet, Maurice Ourtau, Patrick Werquin (eds), Construction et valorisation des compétences : l'apport des analyses , XII^{es} journées d'analyse longitudinale sur le marché du travail. Toulouse, 26-27 mai 2005, *Relief 8, Échanges du Céreq*.

Avant-propos

Les analyses du marché du travail insistent sur l'importance accrue des mobilités, en raison, notamment, de l'instabilité croissante des situations d'emploi. Ce phénomène prend des formes diverses : mobilité entre différents statuts sur le marché du travail (actif, inactif, chômeur, salarié) ou mobilité entre différents emplois au sein d'entreprises distinctes ou au sein de la même entreprise. Il est donc lié à la nature des contrats (intérim, CDD...), à la place du chômage, aux reprises de formation ou aux passages par l'inactivité et à la transformation des marchés internes. Partant, les transitions professionnelles – entendues comme mouvements entre deux (ou plusieurs) états : changements d'emploi, d'employeur, de statut, de poste... – sont de plus en plus nombreuses dans un contexte économique marqué par une accélération des mutations mettant en jeu le volume et la qualité des emplois accessibles. Ainsi, 30 000 personnes en moyenne quittent quotidiennement leur emploi en France, soit qu'elles changent d'emploi, soit qu'elles sortent du marché du travail, soit encore qu'elles rejoignent les rangs des chômeurs. Bien évidemment, ces mobilités jouent un rôle majeur dans les trajectoires individuelles sur le marché du travail et contribuent aux évolutions du salariat, notamment du point de vue des normes de travail et d'emploi.

Dans un contexte de persistance du chômage mais aussi d'instabilité croissante des trajectoires, et alors que le périmètre et les formes d'organisation des entreprises connaissent de fortes restructurations, la question de la sécurisation des parcours professionnels est posée de plus en plus souvent. Le recours à la formation professionnelle continue tend à faire figure de protection préventive contre les risques de perte d'emploi ; en témoigne la rhétorique européenne, désormais inscrite dans la législation française de « la formation tout au long de la vie ». La formation est, en effet, invoquée en tant que ressource cruciale pour diminuer les expositions au chômage et doter les personnes de ressources durablement reconnues : sont en jeu tant les contenus de compétence que la capacité des signaux, que sont les diplômes et autres certifications, à en attester la qualité. Le recours à la formation continue dans une perspective politique visant à renforcer l'employabilité des personnes peut déboucher sur des imputabilités de responsabilité variées si ce n'est contradictoires. La formation relève-t-elle de l'employeur, des acteurs sociaux dans le cadre de la branche (ce qui semble être privilégié en France) ou d'autres formes de regroupements, de l'individu ou encore d'une prise en charge publique ? Dans la même perspective, l'analyse des marchés transitionnels peut définir des cadres institutionnels particuliers dans lesquels les divers acteurs – notamment l'État et les partenaires sociaux – s'accordent sur de meilleures régulations des transitions professionnelles.

Le thème « transitions et risques » a été voulu le plus large possible. Le lien entre ces deux phénomènes semble, en effet, faussement évident et invite à une réflexion approfondie, car si l'analyse des transitions est fréquente dans les approches longitudinales, ce qui ne veut pas dire pour autant que la signification du vocable soit univoque, le terme de risque est suffisamment polysémique pour permettre des entrées multiples dans la thématique de ces Journées.

En premier lieu, du point de vue des disciplines, le risque est une notion importante en droit (le contrat de travail comme répartition des responsabilités), en économie (distinction entre risque et incertitude, valorisation des capitaux professionnels et employabilité), en gestion (outils de gestion des ressources humaines), en sociologie (précarisation et exclusion, construction sociale des populations à risque) et en sciences politiques (référents politiques, instruments de la politique publique).

D'autre part, du point de vue des objets étudiés, l'approche peut se centrer sur les risques financiers (perte de salaire ou de revenu, rémunération insuffisante, gestion des carrières, accès à la formation), les risques d'emploi (perte d'emploi, déclassement), les risques du travail (accidents, conditions de travail) et les risques sociaux (inemployabilité et exclusion, trappes à pauvreté liées aux dispositifs sociaux).

Enfin, du point de vue des supports mobilisés, on trouve classiquement des données individuelles qualitatives ou quantitatives, mais aussi des données retraçant les évolutions temporelles d'organisations (entreprises, associations), de dispositifs liés à l'emploi (organismes publics), ou de cadres légaux ou institutionnels (nouvelles lois, nouveaux outils).

Les communications réunies dans ce volume font le point sur ces différentes manières d'aborder la thématique du risque et des transitions. Ainsi, des sujets traditionnels des JDL, comme le chômage ou les trajectoires, sont présents mais abordés à partir de la question des risques liés à la formation (déclassement), à l'emploi ou à son absence ; mais des questions plus rarement évoquées dans les éditions précédentes sont également présentes : ainsi, l'interrogation portée sur le lien entre santé, vie hors travail et risque lié à l'emploi est traitée ; le rôle des différents acteurs des relations professionnelles est aussi présent : qui protège contre les risques ? l'individu ? l'État ? l'entreprise ? L'originalité de ces XIII^{es} JDL vient aussi des disciplines qui la traitent : la question du chômage a été souvent étudiée par les économistes ou les sociologues, plus rarement par des juristes comme c'est le cas cette année. Enfin, des outils usuels mais de mieux en mieux adaptés permettent de traiter la dimension longitudinale, développant ici en particulier la manière de repérer des ruptures, des transitions.

L'ensemble des communications prouve, par leur nombre, leur variété et leur qualité, que le pari de consacrer ces XIII^{es} Journées à ce thème n'était pas si... risqué !

Pierre Béret, Vanessa di Paola, Jean-François Giret, Yvette Grelet, Patrick Werquin

Session 1

Face au risque de chômage

La mutation du traitement du risque chômage : du statut de chômeur à celui de travailleur pauvre ?

Analyse juridique de dispositifs issus des politiques (publiques et conventionnelles) d'incitation au retour à l'emploi

Ludivine Epiard

Risque social par excellence, au sens où il est tributaire du développement de la société et de la conjoncture économique du pays, le chômage a longtemps fait l'objet d'une politique de prévention (Daniel et Tuchszirer 1999a), fondée sur la fourniture d'un revenu de remplacement aux demandeurs d'emploi. Mais, dès les années 1980, période marquée par un accroissement du chômage de masse et du déficit de l'assurance chômage, ce traitement du risque chômage a semble-t-il entraîné l'apparition d'un nouveau risque, celui des trappes à inactivité. Dès lors les partenaires sociaux ont opéré une mutation dans le système d'indemnisation du chômage, en intégrant un nouveau concept destiné à accélérer le passage du chômage vers l'emploi : « l'activation des dépenses d'assurance chômage ». Cependant, cette politique active de lutte contre le chômage n'engendre-t-elle pas un nouveau risque pour les chômeurs ? En effet, les différentes aides à l'emploi mises en œuvre par l'Unedic ou le législateur ayant pour seul but d'accélérer le retour vers l'emploi, même précaire, on peut se demander s'il n'y a pas un risque fort pour les chômeurs d'être contraints d'accepter des offres d'emploi ne leur permettant pas de vivre au-dessus du seuil de pauvreté. Ainsi, afin de lutter contre les trappes à inactivité, les partenaires sociaux, soutenus par l'État, ont semble-t-il choisi de responsabiliser les chômeurs, en insistant sur les notions de devoir et de contrepartie. Des dispositifs coercitifs ont alors été mis en place afin d'inciter les demandeurs d'emploi au retour à l'emploi. Or, en contraignant les chômeurs, sous peine de sanctions, à accepter toute offre emploi, aussi modeste soit-elle, on peut se demander s'il n'y a pas un risque pour les chômeurs de passer de l'état de chômeur à celui de travailleur pauvre.

1. La mise en place d'une responsabilisation des chômeurs face au risque chômage

Dans le souci notamment de lutter contre un système considéré comme créateur de « trappes à inactivité », les partenaires sociaux ont souhaité dès les années 1990 réformer le régime d'assurance chômage dans le but d'accélérer les transitions professionnelles vers l'emploi. Sous l'influence conjointe de l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) et de l'Union européenne (UE), cette volonté s'est traduite par le développement d'un nouveau concept : l'activation des dépenses passives de l'assurance chômage. Or, cette transformation des missions du régime a engendré une « responsabilisation » des chômeurs, via la pénétration d'une logique de contrepartie et la mise en avant du devoir de travailler.

1.1. La lutte contre les trappes à inactivité

Dès le XVIII^e siècle, l'idée selon laquelle il serait de la responsabilité de la collectivité de fournir un emploi à chacun ou à défaut des moyens pour vivre était présente chez les révolutionnaires. Mais il faudra attendre le lendemain de la Seconde Guerre mondiale pour que le droit au travail, et donc la responsabilité de l'État à l'égard des personnes sans emploi, soit reconnu par un texte à valeur constitutionnelle : l'alinéa 5 du Préambule de la Constitution de 1946 disposant que « *chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi* ».

Cependant, cette responsabilité est relative, au sens où elle n'assigne pas une obligation de résultat à la charge de l'État. Autrement dit, il n'est pas tenu de fournir un emploi à chacun sous peine de voir sa responsabilité engagée pour faute. En effet, le droit au travail, qui appartient à la catégorie des droits-

* Laboratoire Droit et changement social (DCS), ludivine.epiard@univ-nantes.fr. Également chargée d'études au centre associé au Céreq de Nantes.

créances (Favreau 2002), se traduit plus en termes de devoir à la charge de l'État. Ainsi, l'État a le devoir de mettre tout en œuvre pour tenter de fournir un travail au plus grand nombre d'intéressés¹. Concrètement, cela s'est traduit par la mise en œuvre d'une politique de lutte contre le chômage, comprenant un système d'indemnisation du chômage et une politique de l'emploi (Dares 1996)².

Si pendant longtemps, le traitement du risque chômage a par conséquent relevé de la seule responsabilité de la puissance publique, un an après la signature du Traité de Rome en 1957 un transfert de responsabilité eut lieu en faveur des partenaires sociaux. En effet, la conclusion de l'accord national du 31 décembre 1958 marqua une rupture avec l'ancien système d'indemnisation du chômage, en créant un « régime d'allocations spéciales aux travailleurs sans emploi de l'industrie et du commerce » : le premier régime d'assurance chômage obligatoire au profit des travailleurs de l'industrie et du commerce privés d'emploi. La responsabilité de l'État vis-à-vis des chômeurs indemnisés par ce régime s'est donc amoindrie³ avec la naissance de l'autonomie de l'assurance chômage, c'est-à-dire avec la mise en place d'un régime autorégulé et autogéré par les organisations syndicales représentatives des salariés et des employeurs (réunies au sein de l'Unedic et des Assedic et signataires de la convention).

Mais dès les années 1980, le régime a connu le début d'une longue crise, avec l'installation du chômage de masse et l'augmentation vertigineuse des dépenses relatives au versement des allocations. Face à cette situation préoccupante, il devenait nécessaire de trouver des solutions pour équilibrer le budget et donc réduire les dépenses. Dans ce contexte défavorable, des critiques commencèrent à s'élever (Snower 1995) et firent apparaître deux problèmes majeurs au sein du système d'indemnisation du chômage.

Le premier était un problème économique relatif au financement du régime⁴. Cette difficulté est toujours d'actualité de nos jours, dans la mesure où en période de chômage, la charge indemnitaire augmente alors que les versements des salariés diminuent du fait de la réduction du nombre de cotisants. D'où la nécessité de réduire le nombre d'allocataires pour équilibrer le budget.

Quant à la seconde difficulté, elle touchait la fonction principale du régime d'assurance : le versement d'indemnités chômage. Selon les défenseurs de cette théorie (UIMM⁵ 2000) le versement d'une allocation chômage considérée comme trop généreuse, cessant dès que les demandeurs d'emploi retrouvaient un emploi, pouvait générer un effet dissuasif, voire « désincitatif », dans la recherche d'emploi. Autrement dit, il était fait reproche à la politique étatique et conventionnelle de prévention du risque chômage d'engendrer l'émergence d'un nouveau risque social, celui des trappes à inactivité ou « trappe à chômage ».

Ce phénomène de désincitation au retour à l'emploi est défini comme la situation dans laquelle un chômeur ou un inactif n'est pas incité financièrement à prendre un emploi, car la rémunération à laquelle il pourrait prétendre est à peine supérieure, voire inférieure, aux indemnités de chômage qu'il perçoit en restant inactif. En d'autres termes, le montant trop élevé et/ou la durée trop importante du revenu de remplacement auraient comme effet de décourager la reprise d'une activité et engendrerait le développement du « faux chômage »⁶. Par « faux chômeur », il faut entendre toute personne privée d'emploi, qui perçoit l'allocation-chômage, sans effectuer en contrepartie des actes positifs de recherche d'emploi ou même accepter des offres d'emploi proposées.

¹ Décision du Conseil Constitutionnel du 28 mai 1983, n°83-156 DC (AJDA, 20 novembre 1983, n°11, pp 619-620, obs. Le Bris R.-F.).

² La politique de l'emploi se définit selon la DARES comme « une réalité cernable et mesurable : celle des instruments spécifiques dont se sont dotés les pouvoirs publics pour améliorer la situation de l'emploi ou atténuer certaines conséquences du sous-emploi ».

³ Pour autant, l'État a toujours des pouvoirs non négligeables en la matière, principalement parce que seul un arrêté du ministre du Travail peut donner force exécutoire à la convention, c'est-à-dire rendre obligatoire ses dispositions dans toutes les entreprises entrant dans son champ d'application.

⁴ Le financement du régime d'assurance chômage repose sur les contributions générales obligatoires des salariés et des entreprises. C'est ce que l'on nomme un système financé de façon contributive. Les contributions générales reposent sur les cotisations assises sur les rémunérations des salariés.

Le taux de contribution est fixé par les partenaires sociaux et évolue en fonction des dépenses à couvrir. En d'autres termes, de manière parallèle, plus le taux de chômage augmente plus le taux de contribution s'accroît lui aussi.

⁵ L'UIMM (Union des industries et métiers de la métallurgie) est une organisation patronale professionnelle de la métallurgie. Elle joue, dans le cadre de sa mission d'intérêt général, un rôle majeur dans l'organisation patronale française.

⁶ Pour une analyse critique de l'expression « faux chômeurs » se référer à Pierru (2005).

Cependant, on notera que le lien de cause à effet entre les allocations de chômage et la création de trappes à inactivité suscite la controverse (Dayan 1996). Malgré tout, le 3^e rapport annuel de l'Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale présenté le 8 avril 2004, montre que le sentiment d'existence d'un lien entre l'indemnisation et les trappes à inactivité est de plus en plus fort au sein de la collectivité⁷.

Ainsi, sous l'influence de ces thèses dites « libérales », il s'est propagé partout en Europe, l'idée selon laquelle la lutte contre le chômage nécessitait plus un développement de la politique d'incitation au travail qu'une augmentation des allocations versées aux chômeurs. C'est pourquoi, il est alors apparu nécessaire au patronat français⁸ de mettre en place une réforme du régime d'assurance chômage fondée sur une politique d'incitation au retour à l'emploi.

1.2. Un nouveau traitement du risque chômage : le concept d'activation des dépenses de l'assurance chômage

Dans un contexte de chômage de plus en plus récurrent et de longue durée, la grande majorité des organisations internationales et européennes ainsi que les gouvernements nationaux ont mis en évidence la nécessité d'accélérer les transitions professionnelles vers l'emploi.

1.2.1. L'émergence et la diffusion du concept en Europe

Le concept d'activation des dépenses passives de l'assurance chômage est un terme issu du langage économique qui a pour objectif premier de réduire les chiffres du chômage et par là même les dépenses du budget de la sécurité sociale. L'idée repose sur le constat suivant : les recettes de l'assurance chômage doivent servir non seulement à indemniser *passivement* les chômeurs mais aussi à les aider *activement* à retrouver un emploi par des mesures d'accompagnement et d'incitation au travail. Il s'agit donc de faire participer les fonds de l'assurance chômage au financement de mesures destinées à permettre plus efficacement l'accès ou le retour à l'emploi des chômeurs indemnisés. Autrement dit, il y a activation des allocations de chômage quand une partie ou la totalité de l'allocation due à un chômeur est payée sous condition d'activité (que se soit une formation, une activité réduite, la participation à un atelier, un contrat aidé, etc.).

C'est en Suède, dans les années 1930, que la notion de « politiques actives du marché du travail » fut inventée et débattue avec, à l'origine, pour vocation de structurer une aide supplémentaire aux chômeurs. Mais la reprise de ce vocable dans les typologies de l'OCDE a transformé le sens de l'expression pour le lier à une remise en cause de l'importance du versement d'un revenu de remplacement. Ainsi, l'OCDE s'en est servie pour distinguer deux types de dépenses pour l'emploi :

- une première catégorie critiquée par l'OCDE et qualifiées de « passives » : les dépenses d'indemnisation (le revenu de remplacement, etc.). De la sorte, l'OCDE tend à donner une connotation négative à l'indemnisation, alors que cette dernière s'adresse à des travailleurs involontairement privés d'emploi qui, pour rechercher un emploi, ont besoin de ressources (Elbaum 1996) ;
- une seconde catégorie plébiscitée par l'OCDE et qualifiées d'« actives » car visant à exercer un effet positif sur l'emploi : les dépenses liées aux politiques d'emploi (formations, aides à l'embauche, suivis personnalisés...).

L'activation des dispositifs de protection sociale est donc devenue le maître mot des recommandations de l'OCDE (2002) et de beaucoup d'autres institutions. L'Union européenne⁹ (UE), notamment, a été séduite par ce concept (Barbier 2002).

⁷ Parmi les enquêtes utilisées dans le rapport, celle de la Drees, relative à l'avis des Français sur la protection sociale, la santé et les inégalités, démontre qu'en 2002, 56 % des Français interrogés estiment que la pauvreté et l'exclusion s'expliquent par le fait de ne pas vouloir travailler, alors qu'en 2000 ils n'étaient que 47 %.

⁸ Assemblée générale du Medef du 18 janvier 2000 (*Liaisons sociales* (2000), n° 10/2000, 4 février 2000).

⁹ Les lignes directrices proposées par la Commission européenne présentent des priorités communes pour les politiques nationales d'emploi dans tous les États membres. Depuis 2005, elles sont établies pour une période de trois ans. Par exemple, la ligne n° 19 recommande une application des mesures actives telles que l'aide à la recherche d'emploi, l'orientation et la formation dans le cadre de plans d'action personnalisés ou encore l'adaptation des incitations et des effets dissuasifs découlant des systèmes de prélèvements et de prestations.

Conformément à l'ensemble de ces recommandations, cette tendance à remettre en cause les dépenses dites passives se retrouve dans l'ensemble des pays européens. Néanmoins, il est de coutume de différencier deux formes de politiques d'activation des dépenses de chômage dans l'Union européenne (Dayan 1996), même si aucun pays ne correspond strictement à un de ces modèles :

- la première consiste en un régime d'assurance chômage fondé sur une vision que l'on pourrait qualifier de « libérale » de l'activation des dépenses. Elle se retrouve essentiellement au Royaume-Uni, mais aussi en Espagne depuis sa réforme de 2002¹⁰. Ce régime place le marché du travail au centre des politiques actives afin de mettre fin aux effets supposés pervers de l'indemnisation sur les chômeurs (Barbier 2002). C'est pourquoi, il s'accompagne souvent d'un système d'indemnisation peu généreux¹¹, de sanctions sévères et de conditions strictes d'ouverture du droit aux allocations ;
- la seconde pourrait être qualifiée de « social-démocrate ». Cette conception, caractéristique des pays scandinaves, développe l'idée que les fonds consacrés à l'assurance chômage ne doivent plus simplement compenser les effets individuels du chômage mais aussi en réduire le risque collectif en favorisant la formation, le reclassement et l'orientation des demandeurs d'emploi. Leur but est de combiner à la fois le bien être des personnes sans emploi et l'équilibre du budget de l'assurance chômage¹².

La France quant à elle semble se rapprocher du modèle scandinave, comme l'a affirmé l'actuel ministre de la Cohésion sociale¹³, de par « *un filet social de haut niveau pour les individus* »¹⁴ et l'octroi d'un suivi personnalisé. Mais la responsabilisation accrue des chômeurs face au risque chômage laisse à penser que cette affirmation est à nuancer.

1.2.2. L'application du concept en France ou comment favoriser les transitions professionnelles vers l'emploi

Dès la fin des années 1990, le patronat s'est appuyé sur ce concept pour proposer une « refondation sociale » (Adam 2001), entraînant une réforme de l'assurance chômage. Il souhaitait de la sorte intégrer le concept d'activation des dépenses d'assurance chômage au sein de l'assurance chômage pour en faire un instrument actif au sein de la politique de l'emploi (Daniel et Tuchsirer 1999b). Cependant, il faudra attendre de nombreux compromis et la troisième proposition de textes pour que le gouvernement de Lionel Jospin accepte enfin d'agréer la future convention d'assurance chômage, par un arrêté du 4 décembre 2000.

Si cette réforme (Freyssinet 2002) n'a pas réellement abouti dans son ensemble comme le souhaitait le patronat, elle a cependant permis la mise en place expresse d'une politique d'activation des dépenses d'assurance chômage en France. Autrement dit, depuis la convention d'assurance chômage du 1^{er} janvier 2001 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage (Willmann, 2001a), le régime d'assurance chômage est passé d'une indemnisation dite passive du chômage à une indemnisation dite active, pouvant se résumer ainsi :

- d'une part, un régime d'assurance chômage qui ne doit plus simplement verser un revenu de remplacement mais également favoriser une transition professionnelle vers l'emploi ;
- et d'autre part, une responsabilité sociale des demandeurs d'emploi indemnisés, qui se traduit par l'obligation de remplir des devoirs ou des engagements envers le régime d'assurance chômage.

Cette mutation dans les missions du régime d'assurance chômage s'est traduite par la mise en place en 2001, par les partenaires sociaux, d'un nouveau mécanisme d'aide à l'emploi. Il reposait principalement sur la création de nombreuses mesures de reclassement (aides à la mobilité géographique, aides dégressives à

¹⁰ Décret-loi 5/2002 du 24 mai 2002, *Boletín oficial* du 25 mai 2002.

¹¹ Le Royaume-Uni, par exemple, octroie aux chômeurs des allocations de courte durée avec un montant faiblement plafonné (environ 360 euros par mois).

¹² Les pays scandinaves combinent par exemple des politiques d'incitation au retour à l'emploi avec des prestations au montant élevé. Ainsi, la Suède offre une allocation de base égale à 770 euros pour tous les chômeurs.

¹³ Dans son Plan de cohésion sociale, présenté le 30 juin 2004 lors du Conseil des ministres, le ministre de la Cohésion sociale a cité en exemple la « flex-sécurité danoise », autrement dit l'alliance de « *la fluidité économique nécessaire aux entreprises à un filet social de haut niveau pour les individus* ».

¹⁴ Plan de cohésion sociale, présenté le 30 juin 2004 lors du Conseil des ministres, p 9.

l'employeur, etc.) et du projet d'action personnalisé (Pap) défini en commun avec l'ANPE. Le Pap avait pour fonction de formaliser les types d'emploi correspondant aux qualifications du chômeur, ceux vers lesquels il souhaiterait se reconverter et surtout les mesures d'accompagnement individualisées qui lui permettraient de retrouver un emploi¹⁵. Le Pap constitua une des mesures actives les plus marquantes de la convention d'assurance chômage de 2001, au sens où ce projet instituait de manière explicite et permanente un accompagnement individualisé des demandeurs d'emploi.

Depuis, les conventions ultérieures n'ont fait que confirmer la mutation du régime d'assurance chômage. On notera cependant que la dernière convention du 18 janvier 2006 a remplacé, conformément aux dispositions de la loi de cohésion sociale (articles R 311-3-11 et R 311-3-12 du Code du travail), le Pap par le Projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE). Mais ce dernier n'est en réalité que la traduction réglementaire du Pap¹⁶.

Les pouvoirs publics et le législateur ont également conforté la pénétration de ce concept au sein des politiques de l'emploi. Il y a donc dorénavant un consensus, de l'ensemble des acteurs de la politique de lutte contre le chômage, sur la nécessité d'activer les dépenses de chômage, comme le démontrent :

- les termes du Plan de cohésion sociale présenté par le ministre de l'Emploi et de la Cohésion sociale en juin 2004 : « *Le retour à l'activité est une priorité absolue. C'est le meilleur rempart contre l'implosion sociale et la clé de la dignité individuelle. Le Plan de cohésion sociale se présente donc d'abord comme un dispositif systématique de sortie d'une logique d'assistance : tous doivent pouvoir, sous des formes adaptées, retrouver le chemin de l'activité, aussi modeste soit-elle* » ;
- ou encore la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005¹⁷ (Willmann 2005a) qui est venue donner implicitement un fondement légal à l'activation des dépenses de l'assurance chômage (article 10 de la loi¹⁸), afin que l'allocation chômage devienne « *un investissement, un instrument de retour à l'activité, une étape de reconstruction* »¹⁹.

Mais, si cette volonté d'encourager le retour à l'emploi s'est accompagnée d'aides individualisées au retour à l'emploi, elle a aussi eu pour effet d'introduire une logique de contrepartie au sein de l'assurance chômage qui a engendré un transfert de responsabilité vers les chômeurs indemnisés.

1.3. L'introduction d'une logique de contrepartie au sein du régime d'assurance chômage

Pendant très longtemps, seule la seconde partie de l'alinéa 5 du Préambule de la Constitution de 1946 (Borgetto 2001) intéressa la collectivité dans son ensemble. Or, depuis la mise en valeur du concept d'activation des dépenses de chômage, il semble que les partenaires sociaux, notamment, entendent donner un réel contenu à l'ensemble de l'alinéa 5 du Préambule, qui allie le devoir de travailler au droit à l'emploi.

Cependant, il faut relativiser le terme de « devoir », parce qu'il n'y a aucune obligation juridique attachée au devoir de travailler énoncé par le Préambule. En d'autres termes, il n'a pas été conçu comme une obligation de faire assortie de sanctions, mais plus comme un devoir moral envers la société. Ainsi, conformément à l'interdiction du travail forcé, toute personne a le droit de ne pas travailler et même de ne

¹⁵ L'ANPE est tenue d'opérer une actualisation du Pap tous les six mois, et dans la limite de la durée des droits, si le salarié privé d'emploi n'a pas retrouvé un emploi ou si aucune proposition d'embauche n'a pu lui être offerte.

¹⁶ La principale différence repose sur la mise en place d'un diagnostic initial permettant de fixer le délai probable du retour à l'emploi, afin de retenir en conséquence, parmi les différents parcours possibles, le parcours le plus adapté à la situation du chômeur (art. 14 du règlement annexé à la convention du 18 janvier 2006).

¹⁷ Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale (JO du 19 janvier 2005 p. 864 ; et du 27 janvier 2005 p. 1411).

¹⁸ Un nouvel article a ainsi été inséré dans le Code du travail, l'article L 354-1 qui dispose que : « *Les contributions des employeurs et des salariés mentionnées à l'article L. 351-3-1 peuvent être utilisées, dans des limites qu'elles fixent, par les parties signataires de l'accord prévu à l'article L. 351-8 pour financer des mesures définies dans cet accord et favorisant la réinsertion professionnelle des bénéficiaires de l'allocation prévue à l'article L. 351-3 et des salariés licenciés pour motif économique pendant leur délai-congé.* »

¹⁹ Exposé des motifs de la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005.

plus travailler. De plus, en référence au principe de l'autonomie de la volonté²⁰, une personne peut toujours refuser de contracter et par conséquent refuser de conclure un contrat de travail.

Néanmoins, cette disposition à valeur constitutionnelle n'est pas pour autant dénuée de tout effet juridique. On peut notamment lui imputer le fondement de certains articles de lois octroyant des obligations légales aux demandeurs d'emploi, comme les articles L. 351-17 et L. 311-5 du Code du travail²¹ qui sous-entendent que la société ne saurait aider une personne pouvant subvenir à ses besoins (Rousseau et Wallon 1990).

Autrement dit, l'alinéa 5 du Préambule de la Constitution de 1946 semble légitimer la mise en place d'un régime d'assurance chômage fondé sur une logique de contrepartie. À travers les trois dernières conventions d'assurance chômage, les partenaires sociaux ont donc pu justifier un durcissement des devoirs imposés aux chômeurs (dont celui de retourner sur le marché du travail) en « contrepartie » de l'octroi de droits (en l'espèce celui d'une aide personnalisée au retour à l'emploi).

On discerne ainsi toute l'influence des politiques sociales menées en Europe et particulièrement au Royaume-Uni, car le mécanisme de la contrepartie en matière de droit du chômage est le fondement des politiques actives de type *Welfare to work*. Ce type de programme, que l'on peut traduire par l'aide ou l'incitation au retour à l'emploi, tire lui-même sa plus grande influence dans la politique dite du *Workfare*²² (Barbier 1996), fondée sur l'importance de la logique de contrepartie dans le système d'indemnisation du chômage. Cette politique, développée aux États-Unis (1996), consiste ainsi à imposer aux allocataires la fourniture de contribution en termes de travail (participation à des programmes ou ateliers, acceptation d'offres d'emploi ou de formation...) et ce, en contrepartie de l'allocation versée par l'État. En d'autres termes, elle met en avant la responsabilité sociale des chômeurs face au chômage, en leur imposant de faire des efforts en termes de recherche d'emploi et retour sur le marché du travail.

En France, la nécessité de responsabiliser les demandeurs d'emploi, en leur imposant une contrepartie aux prestations versées par l'Unedic, s'est essentiellement matérialisée, au début des années 2000, par la création du « contrat »²³ Pare (Plan d'aide au retour à l'emploi ; voir Supiot 2003 ; Willmann 2001b). Ce plan avait pour fonction principale de formaliser les droits et les engagements réciproques du régime d'indemnisation, de l'ANPE²⁴ et du demandeur d'emploi ayant vocation à l'indemnisation. En d'autres termes, le plan d'aide au retour à l'emploi fixait d'un côté les modalités de l'aide apportée au chômeur signataire, et de l'autre les obligations et sanctions du chômeur en cas de non-respect de ses engagements souscrits dans le cadre du plan.

Bien que la nature du Pare fasse encore débat (Supiot 2003, 2004), il n'en reste pas moins que la formalisation des droits et obligations des chômeurs indemnisés avait pour objectif de mettre en avant la responsabilité sociale de ces derniers face au risque chômage. En d'autres termes, les partenaires sociaux ont utilisé le Pare comme un instrument juridique et pédagogique, destiné à faire prendre conscience aux chômeurs indemnisés que les aides qui leur sont octroyées engendrent des contreparties de leur part²⁵, dont celle de retourner sur le marché du travail.

Par conséquent, il semble que depuis le début des années 2000, la responsabilité des chômeurs indemnisés se soit accrue via un renforcement des contraintes juridiques et financières attachées à leur statut. Plusieurs dispositions issues de la convention d'assurance chômage du 1^{er} janvier 2004 et de la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 viennent d'ailleurs confirmer ce constat. De la sorte, l'État et les partenaires

²⁰ Selon la théorie l'autonomie de la volonté le simple échange des consentement permet d'engager les parties contractuellement, ces dernières ne se voient alors contraintes que par des obligations auxquelles elles ont bien voulu se soumettre.

²¹ En principe, à partir de 2, 3 ou 4 emplois refusés par le chômeur, les juges confirment la décision de l'ANPE ou de la DDTE : TA de Dijon 3 novembre 1993, Verpeaux ; TA de Besançon 18 avril 1991, Roy ; TA d'Amiens 28 janvier 1991, Levasseur.

²² Ce mot d'origine américaine est formé de la contraction des termes *work* (travail) et *welfare* (aide sociale). Cette politique est composée de programmes qui conditionnent le bénéfice d'aides sociales à l'obligation pour les bénéficiaires de travailler.

²³ Cette philosophie semble s'inscrire dans un mouvement déjà ancien de contractualisation des rapports existant entre le bénéficiaire d'une prestation et l'instance chargée de distribuer l'aide ou d'en assurer le suivi.

²⁴ Convention État-Unedic-ANPE du 13 juin 2001 relative à la mise en oeuvre du plan d'aide au retour à l'emploi (modifiée par l'Avenant n° 1 du 2 juin 2003). Cf. *Liaison sociale* D4, n°8199 du 20 juillet 2001.

²⁵ L'article 14 du règlement annexé à la convention d'assurance chômage du 1^{er} janvier 2004 précise ainsi que : « Le soutien apporté à chaque allocataire en vue de son retour à l'emploi donne lieu à des engagements du régime d'indemnisation et du demandeur d'emploi éligible à l'indemnisation. »

sociaux souhaitent plus que jamais inciter voire contraindre les chômeurs à accepter toute offre d'emploi, même la plus modeste, d'où le risque pour les chômeurs de passer du statut de chômeur à celui de travailleur pauvre.

2. De la mise en place de transitions professionnelles contraintes aux risques de précarisation et de pauvreté ?

Face à des dispositifs de retour à l'emploi de plus en plus coercitifs, on peut se demander si les demandeurs d'emploi ne vont pas être contraints d'accepter des emplois ne leur permettant pas de vivre décemment.

2.1. La mise en œuvre progressive d'un retour « contraint » à l'emploi ?

Depuis 2001, les dispositifs étatiques et conventionnels semblent avoir pour effet de contraindre les chômeurs au retour à l'emploi : soit de manière indirecte notamment à travers une réforme de l'aide à la formation, soit de manière directe via un renforcement du contrôle de leur recherche d'emploi.

2.1.1. Vers une remise en cause de la liberté du choix de l'emploi ?

Le retour à l'emploi étant devenu la priorité²⁶ du régime d'assurance chômage, les partenaires sociaux et l'ANPE pourraient être tentés de promouvoir, voire de « formater » (Gelot, Levy et Pelletier 2002), les projets professionnels des chômeurs en accord avec les besoins des entreprises. Parmi les aides au reclassement financées par l'Unedic, deux semblent accréditer cette idée :

- *l'aide à la formation*²⁷. Depuis l'entrée en vigueur du Pare, l'Assedic ne finançait déjà que les formations²⁸ qu'elle avait auparavant sélectionnées en fonction des débouchés sur le marché local de l'emploi²⁹. Avec la convention du 18 janvier 2006 (art. 1^{er} § 3), ce tri dans le financement des formations s'est amplifié pour ne concerner que les formations conventionnées, répondant aux besoins identifiés dans les entreprises de sa région, et les actions de formation préalable à l'embauche (AFPE). Les aides à la formation financées par l'assurance chômage doivent désormais être réservées à des actions de formation devant répondre à des besoins de qualification identifiés au niveau territorial ou professionnel (formations conventionnées) ou à des tensions sur certains métiers. Autrement dit, l'objectif de cette aide est bien de « formater » le demandeur d'emploi à l'emploi répondant aux besoins du bassin local de l'emploi, afin d'accélérer son retour sur le marché du travail. On notera d'ailleurs que les Assedic et les instances paritaires ad hoc (IPA) sont tenues de s'assurer de l'adéquation entre les formations proposées et leur efficacité en termes de taux de retour à l'emploi ;
- *le bilan de compétences approfondi (BCA)*. Cette prestation de service d'accompagnement individuel renforcé de l'ANPE a pour objet de permettre aux demandeurs d'emploi de réorienter leur projet professionnel et de redéfinir leur parcours de retour à l'emploi compte tenu du marché du travail. Elle inclut la nécessité absolue de tester la validité et la crédibilité du projet dans le contexte du marché du travail du bénéficiaire et de prendre en compte une problématique de retour à l'emploi à court terme. Là encore, l'objectif de la mesure est centré non pas sur les projets des personnes mais sur le marché de l'emploi et les modalités d'adaptation des individus à ses exigences (Hardy-Dubernet *et al.* 2004).

²⁶ Cf. convention du 1^{er} janvier 2004 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage (JO du 29 mai 2004).

²⁷ Elles correspondent à la prise en charge de tout ou partie des frais de formation, des frais de dossier et d'inscription, des frais de transport et d'hébergement lorsque les sessions de formation ont lieu dans des localités éloignées du domicile de l'allocataire. Au total, le remboursement des frais de formation peut atteindre 800 euros dans certains cas.

²⁸ Parmi celles-ci, on trouve : les actions de formation sélectionnées par homologation ou concours financier des Assedic et les actions de formations préalables à l'embauche (AFPE).

²⁹ Décision n° 3 du 2 décembre 2003 du Groupe paritaire national de suivi (GPNS) : « Orientations en matière de formation ». Le GPNS est une nouvelle instance paritaire mise en place par la convention d'assurance chômage du 1^{er} janvier 2001, dont le rôle est notamment de fixer des priorités en matière de formation et répartir par Assedic les ressources financières destinées à la mise en œuvre des aides au reclassement.

Autrement dit, l'exemple de ces deux mesures issues des dernières conventions d'assurance chômage démontre que l'objectif des partenaires sociaux est semble-t-il de modeler les projets des chômeurs sur la demande sociale extérieure, c'est-à-dire sur les exigences des emplois disponibles.

Mais n'y a-t-il pas alors le risque d'intenter à la liberté du choix de l'emploi, qui constitue un critère déterminant dans la réussite de la réinsertion professionnelle ? Cette liberté est consacrée par la convention n° 122 de l'OIT³⁰, ratifiée par la France en 1971, ainsi que par la Déclaration universelle des droits de l'Homme (art. 23) au terme de laquelle : « *Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage.* » En effet, face à la nécessité d'accélérer le retour à l'emploi des chômeurs, le risque est réel de voir ce droit bafoué par la mise en place d'un « formatage » des chômeurs aux offres d'emploi disponibles. Ainsi, on peut raisonnablement penser que le développement de projets professionnels comprenant des formations longues et qualifiantes sera abandonné, au profit de projets incluant des formations courtes alliées à une logique de développement des compétences strictement en conformité avec les besoins immédiats des entreprises (Gelot, Levy et Pelletier 2002).

Ce risque est d'autant plus grand que le décret du 2 août 2005 relatif au suivi de la recherche d'emploi³¹ est venu préciser :

- tout d'abord, à l'article R. 311-3-4 alinéa 2 du Code du travail, que l'obligation faite au chômeur d'accomplir de manière permanente des actes positifs et répétés de recherche d'emploi devait dorénavant être appréciée « *compte tenu de la situation du demandeur d'emploi et de la situation locale de l'emploi* » ;
- ensuite, que le Projet personnalisé d'accès à l'emploi³² (anciennement le Pap), autrement dit les mesures d'accompagnement personnalisé devront à l'avenir tenir « *compte de la situation locale du marché du travail* » (art. R. 311-3-12 alinéa 2 du Code du travail).

Force est de constater que plusieurs dispositifs conventionnels, réglementaires et législatifs ont pour effet de « formater » ou de moduler le choix des chômeurs en fonction des besoins des entreprises. Les modifications conventionnelles et réglementaires apportées au traitement du risque chômage rendent donc possible la mise en place de transitions professionnelles contraintes, comme le confirme le renforcement du contrôle des demandeurs d'emploi.

2.1.2. Le renforcement du suivi de la recherche d'emploi

Parallèlement à la politique conventionnelle menée par les partenaires sociaux, les pouvoirs publics ont développé une politique publique de l'emploi incitative au retour à l'emploi et fondée sur une logique de contrepartie. Elle s'est notamment traduite par une amélioration de l'accompagnement des chômeurs via notamment : la mise en place en janvier 2006 d'un suivi mensuel³³, par l'ANPE, des demandeurs d'emploi dans leur recherche d'emploi ; la création des maisons de l'emploi ; ou encore la réforme du service public de l'emploi (Rousseau 2005). Tout comme l'Unedic, l'État souhaite donc accélérer les transitions professionnelles vers l'emploi des chômeurs indemnisés, d'où l'amélioration de la fréquence et de la personnalisation de l'aide à la recherche d'emploi offerte par le service public de l'emploi.

Cependant, dans un contexte de responsabilisation des chômeurs face au risque chômage, l'intensification de l'aide au retour à l'emploi peut également devenir un moyen pour l'institution de contrôler plus fréquemment l'intensité et la qualité de recherche d'emploi des chômeurs. Cette remarque est d'autant plus justifiée que le suivi mensuel est venu faciliter l'application du décret du 2 août 2005, qui n'a pour objectif que de durcir le suivi de la recherche d'emploi.

³⁰ Article 1^{er} : « *Tout Membre formulera et appliquera, comme un objectif essentiel, une politique active visant à promouvoir le plein-emploi, productif et librement choisi. La dite politique devra tendre à garantir : qu'il y aura libre choix de l'emploi.* »

³¹ Décret n°2005-915 du 2 août 2005 (JO du 5 août 2005, p 12 806) ; Circulaire DGEFP n°2005-33 du 5 septembre 2005 relative à la réforme du suivi de la recherche d'emploi (Application du décret du 2 août 2005).

³² Le Projet personnalisé d'accès à l'emploi est la traduction au niveau réglementaire (Art. R. 311-3-11 à R. 311-3-12 du Code du travail) du Pap instauré par la convention d'assurance chômage de 2001.

³³ Le suivi personnalisé mensuel avec un conseiller référent ANPE et organisé au cours du 4^e mois qui suit l'inscription.

En d'autres termes, sous prétexte d'améliorer l'aide au retour à l'emploi, le législateur et les pouvoirs publics ont pu légitimement modifier l'obligation légale de recherche active d'emploi (art. L. 351-16 et L. 311-5 du Code du travail), et durcir le suivi de la recherche d'emploi (Willmann 2005b).

Ainsi dorénavant, il ne suffit plus d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, encore faut-il qu'ils soient répétés, c'est-à-dire nombreux et fréquents. Quant à la condition de recherche d'emploi, à laquelle est subordonnée la perception d'un revenu de remplacement, elle recouvre également à l'avenir la participation à toute action d'aide, d'insertion et de formation proposée par les services de l'État, de l'ANPE, des Assedic ou de l'Afpa. Le chômeur est donc de plus en plus incité, voire contraint, à accepter les offres et prestations qui lui sont proposées.

De plus, alors qu'auparavant le revenu de remplacement ne pouvait qu'être supprimé ou suspendu, la loi de cohésion sociale (art. L. 351-17 du Code du travail) et son décret d'application du 2 août 2005 (art. R. 351-28 I du code du travail) prévoient qu'il pourra être réduit graduellement. Par exemple, en cas de refus d'emploi ou de formation sans motif légitime, le préfet du département pourra réduire le montant du revenu de remplacement de 20 %, puis de 50 % en cas de nouveaux manquements³⁴. Si d'un côté, cette modification améliore le régime de sanction des chômeurs en instaurant une proportionnalité entre la sanction et les faits, d'un autre côté elle risque d'amplifier la fréquence de l'utilisation du pouvoir de sanction accordé à l'autorité administrative (Prétot 2005), qui hésitera alors beaucoup moins à réduire le revenu de remplacement qu'à le supprimer.

En d'autres termes, le décret du 2 août 2005 opère non seulement une amélioration du suivi des chômeurs indemnisés mais également un renforcement de leur contrôle. La possibilité offerte aux Assedic, à titre conservatoire et jusqu'à ce que le préfet ait statué sur la situation du demandeur d'emploi, de suspendre le versement ou de réduire le montant du revenu de remplacement en est un autre exemple (art. R. 351-28 II du Code du travail). En augmentant les prérogatives des organismes chargés de l'indemnisation et de l'aide au retour à l'emploi des chômeurs, en matière de sanctions des demandeurs d'emploi, l'État entend bien améliorer l'efficacité du contrôle des demandeurs d'emploi.

Ainsi, dans un contexte de renforcement des contrôles et des sanctions, n'y-a-t-il pas un risque de violation de la liberté de contracter, au sens où les chômeurs se retrouvent de plus en plus dans l'obligation d'accepter toute offre d'emploi sous peine de sanctions ? Au sens juridique, la réponse est non car conformément au principe de l'autonomie de la volonté, les chômeurs ont toujours la possibilité de refuser une offre d'emploi ou de formation (Rousseau et Wallon 1990). Ainsi, ils ne peuvent pas être poursuivis devant les tribunaux pour inexécution de leur obligation d'accepter des offres d'emploi ou de formation.

Cependant, ils peuvent, comme on vient de le voir, être sanctionnés par l'autorité publique (le délégué départemental de l'ANPE et le préfet du département). Or, cette sanction a pour effet de réduire voire supprimer leur droit aux allocations chômage.

Par conséquent, si les chômeurs ne sont pas contraints juridiquement d'accepter toute offre d'emploi, ils le sont financièrement. Or, en contraignant les chômeurs à accepter des emplois leur offrant des revenus très modestes, n'y a-t-il pas un risque de voir augmenter le nombre de travailleurs pauvres en France ?

2.2. Du risque chômage au risque de pauvreté ?

Les politiques étatiques et conventionnelles de lutte contre le chômage semblent donc progressivement passer d'une incitation à une contrainte au retour à l'emploi. Mais pour quels types d'emplois ? Associées à un durcissement de la notion d'emploi convenable, tout laisse à penser que la réponse englobe les emplois ne permettant pas de vivre décemment.

³⁴ Chaque réduction allant de deux à six mois.

2.2.1. Vers la remise en cause de la garantie d'un emploi « convenable » ?

Si le renforcement du contrôle des chômeurs a pour effet de contraindre les chômeurs au retour à l'emploi, la notion d'emploi « convenable », « décent »³⁵ ou « approprié » limite, à l'inverse, l'obligation faite aux chômeurs d'accepter toutes propositions d'offre d'emploi. En effet, cet instrument juridique donne aux chômeurs le droit de refuser, sans risque de sanctions, une offre d'emploi qui ne correspondrait pas à sa définition légale ou conventionnelle.

Ainsi, dans la grande majorité des États européens, si le droit à un revenu de remplacement est conditionné à l'obligation d'accepter un emploi, les chômeurs ont toujours la possibilité de faire valoir des exigences légitimes, sans risque de radiation de la liste des demandeurs d'emploi. La convention n° 44³⁶ de l'OIT (convention du chômage de 1934) donne une définition plus précise de la notion d'emploi convenable. Elle indique notamment que ne doit pas être considéré comme « convenable » un emploi dont l'acceptation comprendrait une résidence dans une région n'offrant pas de logement approprié, dont le taux de salaire offert serait inférieur ou dont les autres conditions d'emploi seraient moins favorables. Autrement dit, derrière cette notion, il y a la volonté de protéger les chômeurs contre d'éventuels abus du service public de l'emploi.

Mais, le niveau de protection accordé par la reconnaissance du droit à un emploi convenable dépend à la fois de l'état du marché du travail et de la durée de chômage du demandeur d'emploi. C'est pourquoi, dans un contexte de chômage de masse et de faible croissance économique, certains affirment que tout emploi, même faiblement rémunéré, est toujours « *socialement préférable à une situation de non-emploi* » (Camdessus 2004). Cependant une question se pose : n'y-a-t-il pas un risque pour l'État de porter atteinte au droit de refuser un emploi non convenable (Martin 2002) ?

Si on analyse plus particulièrement la définition de l'emploi convenable donnée par les partenaires sociaux dans le cadre du Pare, il semble que les ajustements apportés n'aient que peu durci le droit pour un chômeur de refuser un emploi non convenable. Conformément à la loi, la convention d'assurance chômage du 1^{er} janvier 2001 et celle de 2004 avaient défini implicitement la notion d'emploi convenable permettant aux chômeurs d'échapper à une radiation. L'article 16 §3 du règlement annexé affirmait que les demandeurs d'emploi étaient tenus de donner suite aux offres d'emploi qui leur étaient proposées, à la double condition qu'elles « *correspondent à ses capacités professionnelles et à ses qualifications résultant de ses diplômes, de ses acquis et de son expérience professionnelle, dès lors que ces offres sont conformes au projet d'action personnalisé [...]* ». Toutefois, le contenu du Pap devant évoluer au fil du temps si le bénéficiaire ne retrouvait pas rapidement un emploi, on pouvait légitimement craindre que la possibilité pour un chômeur de faire valoir certaines exigences se réduirait avec le temps.

Mais, si les conventions de 2001 et 2004 n'ont que très peu remis en cause la notion d'emploi convenable, il est en autrement de la loi de cohésion sociale. Elle a en effet redéfini l'appréciation de la condition de recherche d'emploi, afin notamment³⁷ que le critère du niveau de l'emploi proposé au demandeur d'emploi s'apprécie tout autant au regard des formations et qualifications qu'il a pu obtenir après avoir perdu son emploi, c'est-à-dire grâce à l'intervention du service public de l'emploi. Cette nouvelle disposition n'est donc pas sans risque pour le chômeur, car cela signifie que si l'offre d'emploi ne correspond pas à son ancienne formation, mais est en adéquation avec la formation réalisée pendant sa période de recherche d'emploi, il pourra être radié pour refus d'emploi bien que l'offre entraîne une déqualification professionnelle (Kerbourc'h 2005).

Autrement dit, il semble que progressivement la France réduise le niveau de protection accordé par la notion d'emploi convenable, même s'il reste élevé en comparaison de certains pays européens (Unedic 2004) :

- contrairement aux législations d'autres États membres de l'UE (Allemagne, Espagne, France, etc.), la législation britannique ne fixe pas de critères permettant d'identifier quel type d'emploi un chômeur n'est pas en droit de refuser. Les contraintes imposées aux demandeurs d'emploi en matière d'activation s'étant

³⁵ Selon l'OIT, le travail décent regroupe divers éléments dont la possibilité d'exercer un travail productif et convenablement rémunéré ; la sécurité au travail et protection sociale pour les familles ; la liberté pour les êtres humains d'exprimer leurs préoccupations, de s'organiser et de participer à la prise des décisions qui influent sur leur vie.

³⁶ La convention n° 88 de 1948 de l'OIT sur le service public de l'emploi énonce également que le service public de l'emploi doit aider les travailleurs à trouver un emploi convenable.

³⁷ Art. L. 311-5 et R. 311-3-5 du code du Travail

de surcroît nettement renforcées depuis 1996, la notion d'emploi convenable n'a que peu de valeur en Grande-Bretagne. Ainsi, plus le chômage se prolonge, moins le chômeur peut se montrer exigeant. Par exemple, au bout de six mois de chômage, le demandeur d'emploi ne peut plus avoir d'exigence relative au niveau de salaire ;

- le gouvernement espagnol a également durci les conditions autorisant le refus d'un emploi par un chômeur, suite au décret-loi du 24 mai 2002 « portant mesures urgentes pour la réforme du système de protection contre le chômage et pour l'amélioration de l'employabilité ». Dorénavant, le bénéfice des allocations chômage, est également subordonné à l'engagement du chômeur d'accepter toute proposition de « placement approprié » (*colocación adecuada*), sachant qu'au bout d'un an d'indemnisation ininterrompue seront considérés comme appropriés les placements que le service public de l'emploi aura définis comme tels. Par exemple, est considéré comme convenable ou approprié, tout emploi : rémunéré à un niveau de salaire équivalent à celui normalement pratiqué dans le secteur d'activité de l'emploi proposé ; se situant dans une localité située dans un rayon inférieur à 30 km de la localité de résidence³⁸ ; ou encore proposant un logement sur le lieu de travail si la résidence est à plus de 30 km.

Sous l'influence des politiques de l'emploi menées dans certains pays membres de l'Union européenne, il est donc légitime de craindre qu'en France aussi, on aboutisse progressivement à vider le concept d'emploi convenable de son contenu, même si cela peut générer une aggravation du risque de pauvreté au sein de la catégorie des salariés.

2.2.2. L'accroissement du nombre de salariés précaires et/ou pauvres

Associé à un renforcement des contrôles et sanctions des demandeurs d'emploi, la remise en cause progressive de l'emploi convenable risque en effet d'augmenter le nombre de salariés pauvres, c'est-à-dire de personnes en activité (salarié ou indépendant) vivant dans un ménage dont le niveau de vie est inférieur au seuil de pauvreté³⁹.

La politique de lutte contre le chômage menée aux États-Unis⁴⁰ et au Royaume-Uni en est un exemple probant. La politique anglaise d'activation des dépenses se caractérise en effet par un contrôle très strict des chômeurs, une absence de définition de l'emploi convenable et des allocations de chômage pouvant être qualifiées de « peu généreuses »⁴¹ (Van Der Putten 2005). Or, si le Royaume-Uni affiche un faible taux de chômage⁴², il comprend en contrepartie un grand nombre d'emplois précaires⁴³ (OCDE 2005), peu protégés et aux salaires insuffisants pour assurer un niveau de vie satisfaisant (Cases 1996).

Le risque est grand de voir la France s'engager dans cette même voie. D'ailleurs, on assiste, depuis quelques décennies, à une augmentation croissante du nombre d'emplois précaires (Amira et De Stefano 2005), c'est-à-dire de contrats de travail de courte durée (temps partiel, intérim, CDD, etc.). Par exemple en 2004, environ 1,2 million de personnes travaillaient en temps partiel alors qu'elles souhaitaient travailler davantage (Insee 2005).

Ainsi, le passage du statut de chômeur à celui de travailleur précaire et/ou pauvre est devenu un phénomène massif, bien que les estimations varient selon la définition retenue, le niveau du seuil de pauvreté et, aussi, selon la qualité des sources statistiques. Selon l'Insee (Insee 2000), il y aurait en France 1,8 million de personnes répondant à cette définition.

En d'autres termes, cela signifie que le travail n'est plus perçu comme un rempart contre l'exclusion économique et sociale (Dion-Loye 2003). C'est pourquoi, dans un contexte de flexibilisation du marché du travail, il semble important que l'État et les partenaires sociaux, tout en insistant sur la nature conditionnelle

³⁸ Sous réserve que le temps de trajet aller/retour n'excède pas 25 % du temps de travail journalier ou que les frais de trajet n'excèdent pas 20 % du salaire mensuel.

³⁹ Selon l'Insee, le seuil de pauvreté est fixé, par convention, à la moitié du niveau de vie médian de l'ensemble des ménages dont la personne de référence n'est pas étudiante.

⁴⁰ Selon l'Ires, en 1996, il y avait aux États-Unis 27 % de salariés ou de personnes vivant avec un salarié ayant un revenu du travail inférieur ou égal au seuil de pauvreté.

⁴¹ Le Royaume-Uni octroie aux chômeurs des allocations de courte durée avec un montant faiblement plafonné (environ 360 euros par mois). Selon l'OCDE, le taux de remplacement net au Royaume-Uni est l'un des plus bas des pays industrialisés.

⁴² Selon les chiffres de l'OCDE, le Royaume-Uni affichait un taux de chômage inférieur à 5 % en septembre 2005.

⁴³ Selon l'OCDE, le temps partiel représente 24,1 % de l'emploi total au Royaume-Uni, contre 13,4 % en France.

du droit au revenu de remplacement, « sécurisent » les transitions professionnelles des demandeurs d'emploi (Tuchszirer 2005), notamment en garantissant le droit à un emploi « convenable ».

Conclusion

Avec la pénétration du concept d'activation des dépenses de l'assurance chômage, il apparaît que le versement de l'allocation chômage n'est plus conditionné prioritairement par les contributions générales obligatoires versées par les salariés, mais par un ensemble de conditions relatives au comportement du chômeur. Mais, bien que cette mutation du système d'indemnisation du chômage ait pour but de prévenir les risques de chômage et de trappes à pauvreté en incitant au retour à l'emploi, sa mise en œuvre peut avoir pour conséquence négative d'amplifier les risques de précarité et de pauvreté.

Or, face à une responsabilisation croissante des partenaires sociaux et des chômeurs face au risque chômage, il semble qu'un acteur essentiel du marché du travail ait été oublié. Ne serait-il pas légitime en effet, et là encore conformément à une logique de contrepartie, de renforcer la responsabilité des employeurs face au risque chômage, notamment en les incitant à ne pas proposer des offres d'emploi occasionnels ou précaires ?

Bibliographie

(1996), « La contrepartie : les expériences nationales », *Revue française des affaires sociales*, n° 4, octobre-décembre, pp. 1-137.

(2002), « Activer les dépenses chômage et accélérer le retour au travail », *Liaisons sociales Europe*, n° 59, du 27 juin au 10 juillet, pp 1-4.

Adam G. (2001), « La refondation sociale aux prises avec le réel », *Droit social*, janvier, pp. 3-6.

Amira S. et De Stefano G. (2005), « Contrats à durée déterminée, intérim, apprentissage, contrats aidés : les emplois à statut particulier ont progressé entre 1982 et 2002 », *Premières synthèses*, n° 14.2, avril.

Barbier J.-C. (1996) « Comparer insertion et workfare ? », *Revue française des affaires sociales*, n° 4, octobre-décembre, pp. 7-25.

Barbier J.-C. (2002), « Peut-on parler d'« activation » de la protection sociale en Europe ? », *Revue française de sociologie*, n° 43-2, pp. 307-332.

Borgetto M. (2001), « Alinéa 5 », in G. Conac, X. Prétot et G. Teboul, *Le Préambule de la Constitution de 1946 : histoire, analyse et commentaires*, Paris, Dalloz, pp. 127-153.

Camdessus M. (2004), *Le sursaut. Vers une nouvelle croissance pour la France*, rapport pour le ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie, Paris, La Documentation française.

Cases C. (1996), « Assurance chômage et offre de travail », *Économie et statistiques*, n° 291-292.

Daniel C. et Tuchszirer C. (1999a), *L'État face aux chômeurs, indemnisation du chômage de 1884 à nos jours*, Paris, Flammarion.

Daniel C. et Tuchszirer C. (1999b), « L'activation des dépenses passives : un habit neuf pour une idée ancienne », in B. Gazier, J.-L. Outin et F. Audier, *L'économie sociale, formes d'organisation et d'institution*, tome I, Paris, L'Harmattan, pp. 373-382.

Dares (1996), *40 ans de politique de l'emploi*, Paris, La Documentation française.

Dayan J.-L. (1996), « L'avenir de l'assurance chômage : à nouveaux risques, nouveau régime ? », *Droit social*, 7-8, juillet/août, pp. 670-679.

- Dion-Loye S. (2003), « Pauvreté et travail : une antinomie devenue contestable », *Revue Éducation permanente*, n° 156, mars, pp. 27-37.
- Elbaum M. (1996), « Coût du chômage, dépenses passives, traitement social : quelles significations pour un redéploiement ? », *Droit social*, mai, pp. 551-560.
- Favoreu L. (2002), *Droit des libertés fondamentales*, Précis Dalloz, 2^e édition.
- Freyssinet J. (2002), *La réforme de l'indemnisation du chômage en France*, IRES, Document de travail, n° 02.01.
- Gelot D., Levy C. et Pelletier W. (2002), « La nouvelle convention d'assurance chômage : de la formation au formatage des demandeurs d'emploi », *Droit social*, juin, pp. 631-640.
- Hardy-Dubernet A.-C., Barragan K., Dabek G., Epiard L. et Gosseume V. (2004), *Analyse comparative des bilans de compétences et des bilans de compétences approfondis en Loire-Atlantique (approche sociologique et juridique)*, Étude réalisée pour la DARES, par le Laboratoire DCS, le centre régional associé au Céreq des Pays de la Loire et la MSH Ange Guépin.
- Insee (2000), « Les travailleurs pauvres », *Insee Première*, n° 745, octobre.
- Insee (2005), « Le sous-emploi concerne 1,2 million de personnes », *Insee Première*, n° 1 046, octobre.
- Kerbourc'h J.-Y. (2005), « L'organisation du marché du travail après la loi de cohésion sociale », *Revue de droit sanitaire et social*, n° 5/2005, septembre-octobre, pp. 848-862.
- Martin P. (2002), « La convention d'assurance chômage du 1er janvier 2001 : le droit au revenu de remplacement en question », *Droit ouvrier*, n° 643, mars, pp. 99-108.
- OCDE (2005), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE (2005)*, Paris, OCDE.
- Pierru E. (2005), *Guerre aux chômeurs ou guerre au chômage*, Paris, Éditions du Croquant.
- Prétot X. (2005), « Le contrôle des demandeurs d'emploi : à propos du décret n° 2005-915 du 2 août 2005 », *Droit social*, pp. 1 179-1 185.
- Rousseau Y. (2005), « Du monopole public du placement à un nouveau service public de l'emploi », *Droit social*, pp. 456-465.
- Rousseau Y. et Wallon B. (1990), « Du droit pour un chômeur de refuser un emploi », *Droit social*, 1^{er} janvier, pp. 27-32.
- Snower J. (1995), « Réformer les régimes d'assurance chômage », *Revue internationale du Travail*, vol. 134, n° 4-5, pp. 693-718.
- Supiot A. (2003), « Un faux dilemme : la loi ou le contrat ? », *Droit social*, 1^{er} janvier, pp. 59-71.
- Supiot A. (2004), « La valeur de la parole donnée (à propos des chômeurs « recalculés ») », *Droit social*, mai, pp. 541-547.
- Tuchszirer C. (2001), « Le PARE, outil d'un nouveau parcours d'insertion pour les chômeurs », *Droit social*, 4 avril, pp. 393-397.
- Tuchszirer C. (2005), « Les différentes approches de la précarité de l'emploi en Europe, au Japon et aux États-Unis », *Chronique Internationale de l'IRES*, n° 97, novembre, pp. 23-32.
- UIMM (2000), « Assurance chômage : de la logique d'assurance à la logique de responsabilité », *Actualité*, n° 195, 29 juin/28 juillet, pp. 29-36.
- Unedic (2004), *Recueil « EUROP' CHOMAGE - Droit de l'indemnisation du chômage dans 9 États membres de l'Union européenne et en Suisse »*, avril.

Van Der Putten R. (2005), « Analyse critique du modèle anglo-saxon », *Conjoncture*, octobre.

Willmann C. (2001a), « La nouvelle convention d'assurance chômage du 1er janvier 2001... et après ? », *Revue de droit sanitaire et social*, janvier/mars, pp. 191-201.

Willmann C. (2001b), « Le chômeur cocontractant », *Droit social*, 4 avril, pp. 384-392.

Willmann C. (2005a), « Loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 et aides à l'emploi », *Droit social*, pp. 445-455.

Willmann C. (2005b) « Assurance chômage et placement : la difficile consécration du "soft workfare" », *J.C.P. édition sociale*, n° 23, 29 novembre, pp. 13-20.

L'épreuve du chômage-intérim des jeunes diplômés à l'entrée sur le marché du travail

Christian Papinot*

Depuis¹ les années 1980, les mobilités sur le marché du travail se sont accrues. Le chômage et le risque de perte d'emploi sont au cœur des transitions aujourd'hui (Gautié 2003). L'intérim actuel des jeunes prend place et sens dans un contexte général de vulnérabilité salariale croissante (Castel 1995) et rend compte d'un phénomène structurel : aujourd'hui la plupart des recrutements de jeunes se font sur des statuts précaires (Rose 1998) et « *l'insertion professionnelle n'est plus un moment dans l'histoire de l'individu, mais un processus qui tend à s'allonger* » (Charlot et Glasman 1998 : 11) contribuant à prolonger la « dépendance juvénile » (Galland 1997).

Si les modes d'usage de l'emploi intérimaire laissent apparaître quelques cas minoritaires de retournement de la précarité – « intérim de profession » (Faure-Guichard 1999) –, l'intérim compose bien la forme paroxystique de l'emploi précaire par la fragilité du lien salarial qui le caractérise, le manque de sécurité à court terme et de perspectives à long terme qui permettent d'organiser l'avenir et de lui donner un sens. Le travail intérimaire se caractérise par la relation triangulaire entre l'agence de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice, et le salarié en mission (Glaymann 2005). Le contrat de mise à disposition par une agence de travail temporaire cumule les écarts au modèle salarial : identification ambiguë de l'employeur, mise à disposition temporaire, discontinuité des missions... Le brouillage des frontières entre travail et chômage constitutif de l'intermittence d'emploi intérimaire² contribue à créer ce « halo » de transition professionnelle, lui-même en partie lié au « halo » du chômage dont parle J. Gautié (2003)...

En 1979, M. Pialoux avait dépeint de façon pionnière le processus qui contraignait des jeunes de milieu populaire à utiliser l'intérim. On a assisté depuis au développement et à la banalisation du recours à cette forme atypique d'emploi, mais aussi à une sélectivité plus grande sur ce marché du travail en fonction notamment du niveau de formation (Gorgeu et Mathieu 2000). Aussi, même s'ils sont encore minoritaires dans la population des intérimaires, il n'est plus rare que de jeunes diplômés de l'enseignement supérieur y aient désormais recours³.

Dans cette recherche par entretiens sur l'expérience de l'intérim par de jeunes diplômés⁴, on se propose d'analyser les significations ambivalentes que recouvrent pour eux ces formes de mise au travail en fonction des ressources dont ils disposent, en particulier titres et diplômes qui apparaissent fortement discriminants.

* Atelier de Recherche Sociologique (EA 3149), UBO, christian.papinot@univ-brest.fr.

¹ Ce texte est un document de travail intermédiaire de ma communication aux JDL des 1^{er} et 2 juin 2006.

² À cet égard, il serait plus juste de parler de « chômeurs-intérimaires » que d'intérimaires pour rendre compte de cette intermittence d'emploi. À titre indicatif, les jeunes diplômés interviewés ont passé en moyenne plus de temps au chômage qu'en mission depuis leur sortie de formation initiale.

³ Selon l'enquête emploi de l'INSEE de mars 2002, on dénombre 513 634 salariés intérimaires, soit 2,1 % de la population active. Sur les 2 millions de personnes ayant eu recours à l'intérim en 2002, 70 % sont des hommes. L'âge moyen est de 29 ans. En 1997, 42 % des intérimaires avaient moins de 25 ans et 35 % étaient âgés de 25 à 34 ans (Jourdain 1999). Selon une enquête SETT/CSA d'octobre 2000 sur les jeunes intérimaires, 8 % sont sans diplôme, 7 % sont titulaires du BEPC, 26 % d'un CAP/BEP, 32 % ont le bac (technique et général), 20 % ont un bac+2 (ou niveau bac+2) 7 % ont un diplôme supérieur.

⁴ Le travail présenté ici est une analyse en cours d'une recherche personnelle et d'une série de travaux d'étudiants de licence réalisés sous ma direction dans le cadre de travaux dirigés de sociologie du travail. Elle repose sur un corpus de 70 entretiens réalisés auprès de jeunes actifs bretons (moins de 30 ans) (28 filles et 42 garçons) ayant ou ayant eu une expérience significative de l'intérim (plus de trois mois) et interrogés sur leurs rapports à l'emploi intérimaire et au travail pendant leurs missions. La population d'enquête est ici surqualifiée par rapport à la population générale des intérimaires puisqu'ils sont tous au moins bacheliers (généraux essentiellement); les deux tiers sont titulaires au moins d'un bac+2 (dont 80 % titulaires de l'enseignement supérieur court : DUT ou BTS).

1. Le recours à l'intérim : un choix par défaut

« [L'intérim] Je n'ai pas choisi en fait... Parce que j'ai besoin d'argent et je n'avais pas envie de rester glander en attendant de trouver un bon poste, quoi... » (H, 24 ans, DUT de biologie appliquée en Agroalimentaire + un an de spécialité en « environnement », ouvrier intérimaire depuis six mois en agroalimentaire).

Les difficultés d'insertion et les dispositifs « jeunes » de la politique de l'emploi ont contribué à constituer « un groupe singulier redevable d'un traitement spécifique » et à légitimer « des régimes spéciaux d'emploi marqués par la précarité, la moindre rémunération et la différenciation statutaire » (Rose 1998 : 55). S'il permet d'échapper aux dispositifs de discrimination positive/stigmatisation sociale des mesures « jeunes », l'accès à l'intérim se réalise cependant dans l'évidence partagée du « handicap d'être jeune » sur le marché du travail. Cette idée d'un « déficit naturel » lié à l'âge sur le marché du travail, intériorisée par les enquêtés à travers la déclinaison du manque d'expérience, se trouve brutalement validée dans les premières démarches infructueuses de recherche d'emploi. L'inscription en agence d'intérim se présente rarement pour les jeunes diplômés comme la première démarche spontanée d'entrée sur le marché du travail. Elle fait suite la plupart du temps aux premiers échecs par la voie « classique » : « J'ai fait les petites annonces dans les journaux, je suis allé à l'ANPE, mais je n'ai rien trouvé. En fait je ne savais pas où chercher, et je n'avais pas vraiment d'expérience. J'étais un peu paumé, on va dire. C'est un copain qui bossait en intérim depuis un an qui m'a fait choisir ça. Je suis allé dans la même boîte que lui, à X à Landerneau, pour voir s'ils n'avaient pas quelque chose pour moi.... Je ne connaissais pas très bien le fonctionnement de l'intérim. Je ne sais pas pourquoi, j'étais persuadé qu'il fallait être très qualifié et avoir de l'expérience pour qu'ils te trouvent un boulot. Je ne pensais pas qu'ils donnaient leur chance aux jeunes sans expérience comme moi. Je pensais que ce n'était même pas la peine d'aller voir dans les agences. C'est le copain qui m'a donné envie d'y aller. Il m'a dit qu'on pouvait avoir du boulot assez facilement, pour peu qu'on accepte de mettre la main à la pâte... » (H, 23 ans, BTS assistant de gestion PME-PMI, responsable de rayon en CDI dans une grande surface).

Aussi peut-on parler à propos du recours à l'intérim d'un choix par défaut. S'il y a bien choix des individus c'est « dans un contexte présentant un haut degré de contraintes où l'ampleur du chômage réduit les perspectives de négociation et contraint à accepter des types d'emplois, des statuts et rémunérations très éloignés des projets personnels et où les pratiques des entreprises imposent des critères de sélectivité et des formes de déclassement qui limitent les marges de décision » (Rose 1998 : 73).

Le travail intérimaire se présente de manière très récurrente comme une activité « en attendant ». Ce n'est pas un « vrai travail », selon l'expression récurrente pour désigner aussi bien le contenu des tâches que le caractère instable de l'emploi dans leurs représentations comme dans celles de leur entourage : « Quand tu es en intérim, tu ne te sens pas réellement inséré dans la société. Car je me sentais sur un fil. Un jour, tu es dans le monde du travail, et le lendemain tu en es exclu. Un jour, tu fais ça, un autre tu dois faire autre chose. Ce n'est pas une situation stable, ce n'est pas vivable car tu ne vois jamais comment demain sera fait. Et puis quand on te demande ce que tu fais comme métier et que tu réponds que tu es en intérim, il y a des personnes qui osent te dire "ah! tu n'as pas de travail!" ou bien "il ne travaille pas, il est en intérim..." Pour certains, l'intérim n'est pas synonyme de travail. Tu es considéré comme un chômeur alors que tu travailles... Tu es en train de te casser le cul à l'usine et tu as des personnes qui te disent que tu ne fais rien » (H, 23, Bac L, magasinier en CDI en grande surface après deux missions dans l'entreprise).

Si l'objectif unanimement recherché est l'obtention d'un contrat en CDI dans un poste correspondant à sa qualification, l'emploi intérimaire comme substitut à un véritable emploi peut présenter quelques avantages, qui ne sont cependant vécus comme tels que parce qu'ils sont pensés comme provisoires dans cette phase de « transition professionnelle » (Rose 1996).

Dans un environnement où le travail reste un « univers à conquérir », « ne pas stagner au chômage » compose l'objectif premier. L'épreuve du chômage représente une expérience repoussoir, plus ou moins traumatisante. Plus l'épreuve est importante, plus l'intérim se présente comme « planche de salut » : « Au début, je suis resté cinq mois au chômage sans rien faire, là c'était dur. À la fin, tu en as marre. Enfin moi, à la fin, je n'en pouvais plus... Tu te dis que tant que tu es dans une usine, tu es bien même si ce n'est qu'une usine » (F, 22 ans, bac général, au chômage). Dans le même ordre d'idées, la délégation de recherche d'emploi à l'ETT permet de ne pas raviver l'angoisse de la recherche en direct : « Après cette semaine supplémentaire à Leclerc je suis retourné à l'agence d'intérim. Là on m'a dit que si je voulais il y avait moyen de continuer dans la distribution, surtout l'été parce qu'il y avait des gens en congé et qu'ils

n'avaient pas tous été remplacés. Ça ne me bottait pas trop à cause des horaires, mais bon j'ai dit oui parce qu'il fallait bien que je bosse. Et puis c'était facile, je n'avais pas à chercher. La boîte d'intérim me fournissait du boulot sans que je cherche parce qu'ils avaient été contents de moi pour la première mission. C'était la solution de facilité pour moi. Pas de boulot à chercher, alors je n'allais pas en plus faire le difficile » (H, 23 ans, BTS assistant de gestion PME-PMI, responsable de rayon en CDI dans une grande surface).

Le désir d'intégration sociale, tout comme la centralité du travail dans l'identité sociale sont au fondement de l'engagement dans l'emploi. Il s'agit ni plus ni moins que d'éprouver son utilité sociale : « [l'intérim] ça m'a permis de ne pas rester hors société, de garder un contact avec les gens de l'extérieur, des gens de l'entreprise... La première impression, c'est de ne plus être passif par rapport au monde du travail, de pouvoir faire quelque chose, de pouvoir montrer qu'on n'est pas inutile... À partir du moment où l'on mène une activité, que ce soit par l'intérim ou autre chose, déjà on se revalorise soi-même. Mais aussi pour la famille, on rentre vraiment dans le monde du travail » (H, 26 ans, licence AES, 9 mois d'intérim avant de réussir le concours d'agent des impôts).

En l'absence d'explicitation des « règles du jeu » et d'engagement clair des employeurs en partie dédouanés de leur responsabilité grâce à la relation triangulaire, s'échafaudent, par expérimentation personnelle et observation du sort des autres intérimaires, des hypothèses de compromis sociaux implicites susceptibles d'atténuer la brutalité de l'échange salarial dans sa dimension strictement marchande⁵. Face à l'incomplétude caractérisée du contrat de travail (Paradeise et Porcher 1990 : 8) intérimaire, les salariés sont à l'affût d'indices ou de « signaux » de ce « contrat moral » (*ibid.*) autorisant à penser que la rétribution de l'employeur ne s'épuise pas dans le salaire comme « solde de tout compte ». Ici le « prix à payer » d'un surinvestissement au travail (Castel 1998) dans des premières missions peu gratifiantes n'apparaît acceptable que si se dessine « dans un délai raisonnable » une montée en qualification et en durée dans l'enchaînement des missions : « J'ai apprécié la dernière mission qui m'a été confiée, car elle se calque plus à ma formation. J'ai travaillé pour un remplacement de 15 jours dans un service comptable dans une assez grande entreprise d'assurance. Ça m'a permis de vraiment montrer mes capacités dans ce domaine. Ça a été enrichissant mais trop court, car à peine je commençais à être bien installé dans la tâche que l'on m'a confiée que ma mission se terminait... J'ai eu un poste avec quelque responsabilité. C'est la première fois depuis que je suis intérimaire. C'est important. J'ai pu montrer de quoi j'étais capable, surtout d'être plus autonome, plus responsable de ce que je faisais... En tout cas, j'aurais du mal maintenant à accepter un emploi d'exécution très peu qualifié quoi ! C'est au début ça quand on vient d'entrer dans le secteur, mais maintenant on ne devrait me proposer que des missions plus qualifiées, ce serait normal. J'ai envie de montrer de quoi je suis vraiment capable ! » (H, 26, BTS comptabilité-gestion, autonomie résidentielle, au chômage). L'épreuve initiale de missions dans des postes non qualifiés n'est tolérable que si elle apparaît comme ponctuelle et transitoire pour les jeunes « chômeurs-intérimaires » diplômés.

2. De quelques petits arrangements avec le déclassement

Produit du « décalage structural entre les aspirations et les chances » (Bourdieu 1978), les premières expériences de travail font l'objet d'une forte « désillusion ». Particulièrement concernés par les transformations récentes de la relation entre le titre et l'emploi (Merle 2001 : 75), les jeunes intérimaires, bacheliers et diplômés de l'enseignement supérieur court, font quasiment tous l'expérience du déclassement⁶ pendant leurs missions d'intérim. Au-delà de la dimension instrumentale et matérielle, c'est la dimension symbolique du rapport au travail qui pose problème. Les premiers emplois proposés le sont sur des postes non qualifiés dans l'industrie, la grande distribution : opérateurs sur ligne de production dans l'agroalimentaire ou pour les équipementiers automobiles, manutentionnaires dans la grande distribution... Ils font l'expérience du travail d'usine, parfois en horaires décalés. À la confrontation brutale avec la situation de travail – conditions de travail, contenu des tâches, environnement... – s'ajoute fréquemment, avec la nouvelle segmentation de la division du travail par le statut d'emploi (Maruani 1989), une intégration difficile au collectif de travailleurs permanents (Papinot 2005b) dont la mise en concurrence avec les intérimaires fait peser une menace diffuse sur leur propre emploi en contribuant à le disqualifier.

⁵ On ne peut que remarquer la récurrence des expressions violentes pour désigner les fins de contrat par exemple : « Si on fait bien son boulot on est respecté, mais si tu le fais mal, tu es jeté direct, sans avoir eu une deuxième chance » (H, 24, BTS comptabilité-gestion, autonomie résidentielle, ouvrier intérimaire).

⁶ « Est considéré comme déclassé tout individu dont le niveau de formation initiale dépasse celui normalement requis pour l'emploi occupé » (Nauze-Fichet et Tomasini 2002 : 27).

L'intérim alimente la tendance générale « *des jeunes à occuper des emplois situés en bas de la hiérarchie professionnelle (ouvriers et employés)* », soulignant en particulier pour les 20-24 ans, « *un évident décalage entre niveau de diplôme et niveau d'emploi* » (Fondeur et Lefresne 2000 : 122). En mars 1997, 35,3 % des 18-25 ans étaient employés (contre 28,6 % dans la population active occupée) et 38,8 % ouvriers (contre 26 %). La proportion d'ouvriers non qualifiés était aussi nettement supérieure à la moyenne (avec 21,6 % contre 7,8 %).

Ce phénomène se trouve accentué en Bretagne, caractérisé par un faible taux d'emploi de professions intermédiaires et de cadres (26,2 % contre 32,8 % pour l'ensemble du pays) et le plus fort taux de scolarisation des moins de 25 ans. Ce décalage se reflète très nettement dans la structure par niveau de diplôme des jeunes chômeurs : « *Les niveaux bac et bac+2 représentent plus de la moitié des jeunes chômeurs bretons, contre moins de 40 % dans les autres régions, y compris en Île-de-France* » (Kérouanton 1999 : 30).

Face à cette épreuve du déclassement, les jeunes intérimaires ne sont pas sans ressources. Si la « *sécurité relative que permet l'appartenance encore à la famille d'origine* » (Mauger 1998 : 256) offre par exemple une ressource objective de résistance au déclassement, c'est bien du côté des titres et diplômes qu'il faut chercher les facteurs les plus déterminants. Une ligne de clivage distingue nettement en particulier les bacheliers généraux des diplômés à bac+2 et plus.

2.1. La quête du sens de l'épreuve : la prolongation du job d'été

Concernant des ex-étudiants résidant encore pour la plupart d'entre eux au domicile parental, cette mise à distance possible consiste d'abord à prolonger la logique du job d'été d'étudiant, comme une des « *stratégies de différenciation* » (Mauger 1998) possibles. Travailler en usine en juillet-août pour « *avoir un peu d'argent* » appartient à l'univers des possibles étudiantins. Il s'agit même d'une configuration légitime en milieu populaire relevant d'une familiarisation valorisée avec le monde du travail. Le job d'été obéit à d'autres logiques que celle d'une adéquation « *formation-emploi* » (« *On peut faire ça pendant les vacances d'été, il n'y a pas besoin de diplômes pour faire ça* »). Apparenté au « *petit boulot* », il doit être « *provisoire, purement instrumental, et n'a de sens que par ce qu'on entrevoit derrière et qu'il doit permettre d'atteindre* » (Cartron, Burnod et Pinto 2000 : 139). Le processus de construction d'identité d'actif, qui fait qualifier ce mode d'usage de l'emploi intérimaire d'intérim d'insertion par C. Faure-Guichard, peut s'accommoder dans un premier temps d'un rapport instrumental au travail, *a fortiori* lorsqu'il est pensé comme bénéficiant d'une compensation monétaire (« *L'intérim, ça gagne bien* ») ; ce faisant il compose un puissant ressort de la mobilisation salariale de cette catégorie de main-d'œuvre par les agences de travail temporaire.

Dans les premiers temps, le caractère temporaire des missions d'intérim autorise à vivre cette déqualification sur le mode du détachement symbolique. De façon apparemment contradictoire, ce qui permet de rester c'est la possibilité théorique de « *partir quand (on) veut* », de ne pas être « *tenu* » par un contrat trop prégnant. L'épreuve de l'usine est alors acceptable car provisoire dans la logique d'une concession pensée comme limitée dans le temps (« *Bon tu te dis que c'est un mauvais moment à passer* »).

L'ambivalence fondamentale réside dans le décalage entre la « *légèreté* » apparente de l'engagement contractuel et son pouvoir de coercition réel entretenant l'illusion de pouvoir s'y soustraire tout en y étant fondamentalement aliéné : « *L'avantage le plus important c'est que tu travailles mais quand même tu es libre. Tu es donc libre de travailler ou pas. Si tu veux prendre quelques jours de vacances, tu peux le faire quand tu le souhaites. Tu n'as pas de compte à rendre. Tu es libre de choisir tes missions, donc de choisir le boulot que tu veux faire. Tu peux le refuser s'il ne te convient pas. Tu n'es pas bridé comme tu peux l'être quand tu travailles en CDI par exemple. Mais bon tout est relatif. Je suis content aujourd'hui d'être là où je suis même si je suis moins libre [...] J'ai refusé deux fois des missions de nuit. Sinon jamais, je n'ai jamais refusé une mission pour prendre des vacances par exemple car c'était une perte d'argent. Mais bon j'avais quand même quelques jours entre les différentes missions. J'étais toujours disponible car j'avais peur de refuser. Car si tu refuses trop souvent, ils ne te font plus appel et tu n'as donc plus de boulot* » (H, 23, bac L, magasinier en CDI en grande surface). Le « *tout est relatif* » ici rend bien compte de cette ambivalence entre liberté théorique et crainte de la mettre en application.

La qualification autorise les diplômés à bac+2 et plus à penser l'intérim comme une solution d'attente. Les bacheliers, sortis de formation initiale par l'échec dans l'enseignement supérieur pour la plupart, sont quant à eux dans un rapport nettement plus fataliste à l'intérim et au travail non qualifié (le premier terme étant régulièrement employé comme synonyme du deuxième). La reconduction des missions sur des postes non qualifiés engendre chez eux de la résignation en partie légitimée par l'idée qu'ils n'ont pas beaucoup d'atouts à faire valoir sur le marché du travail : « [choix de l'intérim] *parce que je n'avais pas de diplôme, donc on ne peut pas faire grand chose d'autre. Avec un bac, on ne devient pas ingénieur (silence)... Moi, ce n'est pas vraiment ce que j'aurais voulu faire mais bon maintenant, je suis un peu vieille donc... Mais en fait au début que j'étais intérimaire, j'ai cherché autre chose et puis quand tu ne trouves pas, après tu vieillis et puis quand tu vieillis, tu ne trouves plus* » (F, 22 ans, bac général, ouvrière intérimaire en conserverie de poissons). La « fin » de la jeunesse est clairement précipitée ici par cet horizon des possibles qui se rétrécit. D'alternatives lointaines en solutions hypothétiques et faiblement investies, le spectre de l'usine se referme sur eux : « *Là j'ai peut-être un concours qui se précise en fin d'année, un concours d'entrée en école de moniteur d'auto-école. Je vais voir si ça peut aboutir, on verra bien. Mais autrement il faut que je continue l'intérim puisque je n'ai pas les diplômes. Le brevet des collèges, avec ça, je sais que je n'irai pas loin. J'ai voulu arrêter mes études, c'était mon choix et je fais avec. J'assume maintenant [silence]* » (F, 23 ans, niveau BTA laboratoire (non obtenu), ouvrière en intérim depuis trois mois en usine de composants électroniques).

2.2. Tenir à distance l'assignation sociale

Comment résister au déclassement quand la durée de l'épreuve, l'articulation vie professionnelle-vie familiale⁷ n'ont pas encore entamé les ambitions professionnelles autorisées par le titre ? À la résignation qui guette potentiellement tout le monde répondent les différentes « manières de faire avec » le déclassement afin de ne pas se laisser entièrement définir par ces statuts de travail occupés (ou potentiellement occupables) mais non totalement désirés.

C'est en amont de l'emploi, d'abord, dans le choix de l'agence, que se dessine une première différence significative dans le degré de maîtrise pratique de l'intérim entre les bacheliers et les autres. À l'inscription « tous azimuts », extensive pourrait-on dire, des uns, répond plus fréquemment le choix raisonné, l'inscription plus ciblée des autres : « *Il y a des agences comme Manpower où j'ai téléphoné mais où je ne me suis pas inscrite parce qu'ils m'ont forcée à ce que je mette dans mon dossier que je voulais un travail en usine. Or moi je ne le voulais pas quoi. Bon je ne voulais pas... Peut-être qu'au bout de quelques mois j'aurais pris quand même mais pas dans un premier temps* » (F, 24 ans, maîtrise d'AES, comptable en CDD en usine agroalimentaire). Comme le montre bien la suite de l'entretien, cette inscription peut procéder d'une démarche préalable d'analyse du fonctionnement de ce marché du travail : « *Et je me suis inscrite autrement à X parce que je savais que l'entreprise où j'avais fait mon stage située à Landerneau, recrutait au niveau de X.* » Il s'agit donc de s'inscrire dans une agence prestataire de service avec une entreprise « ciblée », ou bien encore dans une logique d'évitement de secteur d'activité non désiré : « *Ma sœur était allée chez VB. Et moi, j'étais plutôt A. (comment ça, tu étais plus A. ?) Parce que avec VB, elle avait bossé chez G. [entreprise agroalimentaire], et moi je n'avais pas très envie d'aller chez G.... Elle, ce qu'elle a fait, c'était trier des pieds de porcs, des sternums pendant tout le temps qu'elle a passé là-bas. Et il était hors de question que je m'amuse à faire ça. Et donc j'ai choisi A., en me disant que si VB travaillait avec G., A. pas forcément* » (F, 24 ans, maîtrise d'AES, employée en CDD (service comptabilité) dans une coopérative agricole). C'est bien entendu la conviction solidement chevillée au corps d'avoir une qualification à faire valoir sur le marché du travail qui donne de l'assurance dans le refus de relégation au monde de l'agroalimentaire.

⁷ Les modes d'entrée dans la vie adulte se déclinent différemment au masculin et au féminin : « *S'engager dans la vie familiale avant d'être inséré sur le marché du travail demeure l'apanage des femmes : une femme sur cinq a vécu en couple, une sur huit a eu un enfant avant d'avoir un emploi contre une infime minorité d'hommes* » (Battagliola, Brown et Jaspard 1997 : 95). Aussi, la tendance à l'« autonomie privée avant l'emploi » pour les filles va contribuer à rabattre de leurs ambitions professionnelles lorsqu'elles sont en couple en étant moins sélectives dans le choix des missions voire en acceptant plus rapidement aux niveaux moins diplômés un poste déqualifié. Interviennent alors sans surprise dans les justifications féminines du renoncement, des événements de la vie conjugale ou familiale : interrompre une mission sur un poste qualifié pour s'installer en appartement avec son conjoint à distance de son lieu de mission est un exemple féminin, justifier une « stagnation » en usine agroalimentaire pour des bachelières mères de famille par la faible mobilité géographique qui en découle en compose un autre, etc.

C'est ensuite au sein de l'agence, dans l'expression des vœux d'affectation, que s'expriment des délimitations ou non de postes ou secteurs professionnels souhaités par les candidats à l'intérim. À l'impossible refus d'affectation des uns répondent là aussi les missions clairement écartées par les autres, même si l'appréciation première est parfois révisable : *« J'avais demandé uniquement comptable au début mais il n'y avait rien de génial comme mission alors finalement j'ai commencé à accepter des petits boulots »* (F, 23 ans, BTS comptabilité, comptable en CDI).

Contenir l'assignation sociale à l'usine et au travail déqualifié, c'est enfin, pendant les missions, mettre en œuvre des processus de distance au rôle et/ou de distanciation avec l'univers de travail.

En tout premier lieu, la brièveté des missions facilite indéniablement ce processus de « présence-absence » : *« Ce qui me plaît dans l'intérim, c'est le fait qu'on ne travaille pas toujours dans la même usine. Les missions ne durent que quelques jours, quelques semaines. Alors si ça ne te plaît pas, tu sais que tu ne vas pas rester »* (F, 22 ans, BTS commerce international, quelques missions d'intérim en usine agroalimentaire, au chômage).

Refuser l'assignation sociale à l'usine, c'est refuser l'assimilation à ceux qui en composent la population ordinaire, en se tenant à distance physiquement ou symboliquement, ou en mettant en œuvre des processus de démarcation. À cet égard, la figure du permanent peut composer une figure repoussoir : *« La plupart des gens qui travaillent là-bas [première mission d'intérim en abattoir industriel], c'est quand même pas des gens que tu fréquentes en général. [c'est-à-dire ?] C'est-à-dire, c'est des gens un peu bêtes, des gens qui ne peuvent pas travailler ailleurs... Il y en avait d'autres qui étaient là, tu ne tiens pas une discussion. Par exemple C. [collègue de travail permanente] parlait de son copain. Bon un peu ça va, mais tout le temps, c'est quand même pénible à force... Pour arriver là où on était, on devait passer par la zone de réfrigération... tu as les chaînes où il n'y a que des mecs et je te jure à chaque fois que je devais passer par là toute seule... C'est limite s'ils ne sifflaient pas ou en tout cas ils te voyaient arriver et donc tu te faisais mater. Il y en avait même un qui m'avait dit je voudrais bien t'embrasser (rires)... J'étais là "Mon dieu!" et je me cassais, tout juste si ce n'était pas en courant ! T'imagines ! C'est un monde de fous. Tu as l'impression de te retrouver ailleurs ! Ils sont tous tarés ! »* (F, 24 ans, maîtrise d'AES, employé administratif en CDD dans une coopérative agricole).

L'identité virtuelle conférée par le titre peut contribuer diversement à « tenir à distance » l'assignation au monde de l'usine et à l'identité d'ouvrier non qualifié. Ainsi la résistance symbolique au déclassement peut prendre par exemple la forme d'un CV « à double détente » en quelque sorte : *« J'ai expliqué mon cas au chef. J'ai dit que je cherchais du boulot en tant que technicien qualité et environnement... L'intérim, ça peut déboucher sur du boulot aussi. En manutention, ils peuvent te proposer un CDI, des trucs comme ça. Mais moi, tu vois, là en arrivant dans la boîte, la première ou la deuxième semaine, j'amenais mon CV avec une lettre de motivation et je leur disais : je cherche du boulot dans tel domaine. Comme cela s'ils ont besoin de monde en environnement qualité, et bien ils savent que je suis dans la boîte. On ne sait jamais. Là chez P., j'ai amené mon CV et ma lettre de motivation cette semaine, disant que je cherche du boulot en tant que technicien qualité, environnement, hygiène et sécurité et apparemment le CV a fait le tour de la boîte et il est arrivé dans les mains de la responsable qualité qui l'a trouvé très bon mon CV. J'ai entendu dire qu'ils cherchaient du monde dans ce domaine, donc je croise les doigts ! C'est un avantage aussi d'être dans la boîte. Tu peux discuter avec les chefs et ils apprennent à te connaître »* (H, 24 ans, DUT de biologie appliquée en agroalimentaire + un an de spécialité en « environnement », ouvrier intérimaire en agroalimentaire). Au-delà de sa fonction manifeste, la fonction latente du CV vient ici contribuer à soutenir pour soi et pour autrui la non-réduction de l'identité sociale au statut de manutentionnaire occupé.

Le même interviewé développe un deuxième exemple d'une autre manière de mettre à distance le poste déqualifié en se projetant dans un poste d'encadrement à venir et en donnant à sa participation laborieuse actuelle une signification à venir par la mise en œuvre d'une procédure d'observation *in situ* de la condition de salarié subalterne : *« Bon, là aussi je vois comment ça se passe le travail à l'usine. Si un jour, je suis un plus haut gradé, je serais plus compréhensif envers les employés. Parce que tu as des chefs qui n'ont jamais fait de boulot en usine ils ne savent pas ce que c'est. »* Participer tout en observant c'est effectivement ne pas réduire sa présence à une simple participation.

Dans cette logique, le refus de « signer en usine » compose un événement majeur du processus de distanciation : *« À W. [usine agroalimentaire] quand tu travailles bien, tu es pris en CDD puis en CDI. On me l'a proposé, j'ai refusé, mais je suis quand même gardé puisqu'on m'a dit que je travaillais bien. [Pourquoi as-tu refusé ?] Parce que j'ai des entretiens en même temps et si je suis pris parce que le boulot*

m'intéresse, je serais obligé d'avoir un préavis d'un mois si je suis en CDD ou en CDI, alors que si je suis en intérim, je peux arrêter quand je veux. Par exemple, demain, j'ai un entretien à la B. [compagnie de transport maritime], et s'ils me disent que la semaine prochaine on a besoin de moi, avec un CDD je serai obligé de refuser à cause du préavis » (H, 24 ans, BTS comptabilité-gestion, autonomie résidentielle, ouvrier intérimaire dans l'agroalimentaire).

Cependant, mettre à distance « l'usine » n'est possible que dans une perspective de « carrière » rendue probable par la détention du titre et confortée par la reconduction des missions. La faible reconduction des missions et l'absence de sens (c'est-à-dire de montée en qualification dans l'enchaînement des missions) dans la carrière intérimaire interroge alors le sens des investissements scolaires et universitaires antérieurs dans une conception insertionniste de la formation assez répandue chez les diplômés de l'enseignement supérieur court : *« J'aimerais travailler dans le commerce international quand même... Je ne voudrais pas avoir fait un BTS CI pour rien... Me retrouver à des postes qui ne demandent aucune qualification, non ! Je vois mes sœurs, elles ont arrêté tôt l'école et elles sont depuis des années en intérim. Elles ne trouvent jamais de travail parce qu'elles n'ont pas de diplôme, à part leur bac, quoi, c'est tout... »* (F, 22 ans, BTS commerce international, quelques missions d'intérim en usine agroalimentaire, au chômage).

Ces conditions requises (condition nécessaire du titre + condition suffisante d'une reconduction des missions) autorisent alors à la marge une instrumentalisation possible de l'emploi intérimaire dans une logique d'attente.

Conclusion

Le recours à l'intérim des jeunes diplômés se présente comme un choix par défaut, une « acceptation contrainte » : *« L'acceptation est partiellement présente, mais elle s'élabore dans la contrainte, c'est-à-dire dans la faiblesse, sinon la privation, des moyens de résistance collective permettant de s'émanciper d'une ambivalence souvent douloureuse »* (de Nanteuil 2002 : 77).

La socialisation au travail par le biais de l'intérim, si elle permet l'amorce d'un processus de construction d'identité d'actif, engendre aussi l'intériorisation de nouvelles dispositions d'allégeance salariale (Papinot 2005b).

La faiblesse des ressources, en particulier la qualification, expose fortement à la violence symbolique de la condition intérimaire. L'acceptation du déclassement se trouve justifiée par l'abandon des études et par le sentiment de « n'avoir aucun diplôme ». Mais ceux qui disposent de ressources sociales – en particulier scolaires – plus importantes peuvent réinterpréter le sens de l'épreuve, au moins provisoirement. Les jeunes diplômés à bac+2 et plus mobilisent leur qualification pour mettre en oeuvre des petits arrangements avec le déclassement et donner à cette inscription en pointillé dans le monde du travail productif un sens moins négatif.

Cependant dans ce sas de plus en plus tortueux entre l'école et l'emploi stable où se réalise cet ajustement des dispositions et des positions et ce passage de l'identité virtuelle à l'identité possible (Dubar 1991), le « provisoire qui dure » questionne le sens de l'épreuve. Cette période *« en attendant d'accéder à ce à quoi il(s) pense(nt) pouvoir avoir droit »* (Mauger 1998 : 258), est une zone de turbulences qui met à l'épreuve les ressources de résistance au déclassement. Le support du diplôme au sens d'*« assises sur lesquelles peut s'appuyer la possibilité de développer des stratégies individuelles »* (Castel 2001 : 30) est une ressource qui peut rapidement s'effriter si elle ne se trouve pas validée et renforcée par une amorce de mobilité professionnelle ascendante. Les risques ne se présentent pas de la même façon en fonction des ressources des jeunes « chômeurs-intérimaires ». Passé un certain seuil où il s'agit de s'assurer de son « employabilité », c'est principalement le capital scolaire qui permet de refuser de *« signer en usine [en CDI] »*, de décliner des propositions de *« boulots affreux »* et de mettre à distance quelque peu les injonctions de l'agence. C'est cependant toujours en tension, en équilibre instable, que se déterminent ces petits arrangements avec les exigences du marché du travail intérimaire.

Bibliographie

Battagliola F., Brown E. et Jaspard M. (1997), « Itinéraires de passage à l'âge adulte. Différences de sexe, différences de classe », *Sociétés contemporaines*, n° 25, pp. 85-103.

Bourdieu P. (1978), « Classement, déclassement, reclassement », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 18, pp. 2-22.

Cartron D., Burnod G. et Pinto V. (2000), « Étudiants en fast-food : les usages sociaux d'un "petit boulot" », *Travail et emploi*, n° 83, pp. 137-156.

Castel R. (1995), *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Fayard.

Castel R. et Haroche C. (2001), *Propriété privée, propriété sociale, propriété de soi*, Paris, Fayard.

Charlot B. et Glasman D. (1998), *Les jeunes, l'insertion, l'emploi*, Paris, PUF.

De Nanteuil M. (2002), « Vers de nouvelles formes de vulnérabilité sociale ? Réflexion sur les rapports entre flexibilité et précarité », *Travail et emploi*, n° 89, pp. 65-80.

Dubar C. (1991), *La socialisation : construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, A. Colin.

Faure-Guichard C. (1999), « Les salariés intérimaires, trajectoires et identités », *Travail et emploi*, n° 78, pp. 1-20.

Fondeur Y. et Lefresne F. (2000), « Les jeunes, vecteurs de la transformation structurelle des normes d'emploi en Europe ? », *Travail et emploi*, n° 83, pp. 115-136.

Galland O. (1997), *Sociologie de la jeunesse* Paris, A. Colin.

Gautié J. (2003), « Transitions et trajectoires sur le marché du travail », *Quatre pages*, n° 59, CEE.

Giret J.-F., Moulet S. et Thomas G. (2002), *De l'enseignement supérieur à l'emploi : les trois premières années de vie active de la « Génération 98 »*, Céreq, Notes Emploi Formation, n° 1.

Glaymann D. (2005), *La vie en intérim*, Paris, Fayard.

Gorgeu A. et Mathieu R. (2000), « Compétence et sélectivité du recrutement : l'exemple des usines de la filière automobile », *Travail et emploi*, n° 84, pp. 75-94.

Jourdain C. (1999), « L'intérim, une voie d'accès à l'emploi », *Données sociales 1999*, INSEE, pp. 169-176.

Kérouanton M.-H. (1999), « Beaucoup de jeunes parmi les chômeurs bretons, mais des emplois de courte durée en attendant », *Octant*, n° 76, INSEE, pp. 29-32.

Maruani M. (1989), « Statut social et modes d'emplois », *Revue française de sociologie*, 30 (1), pp. 31-39.

Mauger G. (1998), « Peur de s'insérer, peur de ne pas s'insérer », in B. Charlot et D. Glasman, *Les jeunes, l'insertion, l'emploi*, Paris, PUF, pp. 55-259.

Merle P. (2001), « Titres scolaires et difficultés de l'insertion professionnelle », in M. Del Sol, A. Eydoux, A. Gouzien, P. Merle et P. Turquet, *Nouvelles dimensions de la précarité*, Rennes, PUR, pp. 67-79.

Nauze-Fichet E. et Tomasini M. (2002), « Diplôme et insertion sur le marché du travail : approches socioprofessionnelle et salariale du déclassement », *Économie et statistique*, n° 354, pp. 21-48.

Papinot C. (2005a), « Quelles frontières à la subordination salariale ? Logiques de débordement et tentatives d'endiguement du temps de travail chez les jeunes intérimaires en France », *Lien social et politiques*, n° 54 (Montréal, Canada).

Papinot C. (2005b), « Intérimaires et permanents : quelle subordination partagée ? », Actes des X^e journées de sociologie du travail, « Relations au travail, relations de travail », 24-25 novembre 2005, vol. II., Université de Rouen, GRIS/LISE, pp. 431-443.

Paradeise C. et Porcher P. (1990), « Le contrat ou la confiance dans la relation salariale », *Travail et emploi*, n° 46, pp. 5-14.

Pialoux M. (1979), « Jeunesse sans avenir et travail intérimaire », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 26-27, pp. 19-47.

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

Rose J. (1996), « L'organisation des transitions professionnelles entre socialisation, mobilisation et recomposition des rapports de travail et d'emploi », *Sociologie du travail*, n° 1, pp. 63-79.

Supiot A. (1999), *Au-delà de l'emploi*, Paris, Flammarion.

Session 2

Ruptures et trajectoires

Évolution des rapports à l'instabilité professionnelle : une enquête qualitative longitudinale auprès de jeunes

Claire Bidart^{*}, Mario Correia^{**} et Daniel Lavenu^{***}

Cette contribution a des ambitions limitées qu'il nous faut expliciter au préalable. Elle se fonde sur une enquête qualitative auprès d'un panel de jeunes interrogés à 4 reprises depuis 1995, tous les trois ans¹. Comme dans la plupart des enquêtes longitudinales, nous disposons de calendriers et d'informations factuelles sur les situations professionnelles et sociales des individus ainsi que sur divers événements biographiques. En outre, cette enquête a pour base des entretiens approfondis. Nous disposons donc également d'appréciations portées par les individus sur leurs situations, les changements survenus, leur vision de l'avenir... Les données objectives peuvent ainsi être confrontées et enrichies par la compréhension du rapport que les individus entretiennent avec les situations et les événements.

Plutôt que de chercher à identifier dans ces biographies des tendances générales, ce qui conduirait à appauvrir ce matériau foisonnant, nous tentons de conserver la richesse du qualitatif et d'y chercher quelques jalons de compréhension plus générale des évolutions biographiques au-delà des histoires singulières. De ce fait, il faut prendre cette contribution comme une note d'étape, comme une analyse intermédiaire à discuter et à critiquer.

1. Hypothèses et construction du corpus

Avant de présenter les données des enquêtes, il nous paraît nécessaire de poser quelques préalables de méthode et de précision des termes.

1.1. L'utilisation de la notion d'instabilité : quelques précautions

Tout d'abord, la stabilité et l'instabilité sont plus souvent appréhendées comme des concepts normatifs que comme des notions analytiques. Nous avons tous des opinions sur la stabilité et l'instabilité et la plupart du temps, l'instabilité est négativement connotée. Dans le Robert, par exemple, instabilité a le sens de « mal équilibré, caractère de ce qui n'est pas fixe, permanent ». Le mouvement, et dans le domaine de la gestion et de la sociologie du travail, la mobilité, peuvent être beaucoup plus facilement appréhendés de manière positive que la notion d'instabilité.

Par ailleurs, la stabilité ou son contraire, ne sont pas, du moins dans les sciences sociales, des états mais des gradations : on est plus ou moins stable ou instable. On n'est jamais totalement stable ou totalement instable.

* Laboratoire d'économie et de sociologie du travail (LEST), claire.bidart@univmed.fr.

** Laboratoire d'économie et de sociologie du travail (LEST), Institut régional du travail d'Aix-en-Provence, m.correia@univ-aix.fr.

*** Centre Maurice Halbwachs UMR 8097 (CNRS, EHESS, ENS, Université de Caen), daniel.lavenu@unicaen.fr.

¹ Cette enquête qualitative est menée auprès d'un panel de jeunes vivant à l'origine dans l'agglomération de Caen en Normandie. En 1995, 87 jeunes ont été interrogés une première fois, dont un tiers en classe terminale de bac ES, un tiers en terminale de bac professionnel, et un tiers en stage d'insertion, filles et garçons par moitié. En 1998, 73 d'entre eux ont été réinterrogés, puis 66 en 2001, et 60 en 2004. En première vague d'enquête, ils avaient entre 17 et 23 ans. La méthode d'enquête combine des questionnaires et calendriers retraçant leurs trajectoires mois par mois, en abordant les domaines professionnel, familial, résidentiel, amoureux, associatif... et en repérant l'ensemble des événements importants survenus dans ces trois ans. Suivent des entretiens qualitatifs approfondis dans lesquels sont longuement discutés les événements et mutations tant relationnels que biographiques. Cette enquête est réalisée par Claire Bidart, Alain Degenne, Daniel Lavenu, Didier Le Gall, Lise Mounier, Anne Pellissier. Elle s'inscrit dans une coopération entre le LEST, le Centre Maurice Halbwachs et le CERSE, des laboratoires qui associent le CNRS et des Universités à Aix-en-Provence, Caen et Paris. Elle a été financée principalement par la DIJ, la DDASS du Calvados, France Télécom R&D et la CNAF.

En outre et c'est le troisième point, la stabilité ne se conçoit pas sans complément. On peut multiplier à l'infini les domaines ou les dimensions potentiellement concernés (travail, famille, voyages, les tâches, l'emploi, la carrière, l'emploi du temps...). Or cette multiplication des domaines rend l'analyse particulièrement complexe. Stabilité et instabilité peuvent être perçues très différemment suivant les domaines, mais aussi à l'intérieur du seul domaine professionnel. Plus important encore, les événements survenus dans une dimension peuvent percuter les autres dimensions et modifier le rapport à la stabilité. Il faut alors chercher l'origine des modifications dans d'autres champs que celui où l'on constate ces modifications : par exemple, nous constatons que les histoires de couples ont des impacts importants sur les trajectoires professionnelles des individus.

De plus, stabilité et instabilité ne sont pas mécaniquement dépendantes ni d'une forme statutaire ni de situations objectives. Juridiquement, par exemple, la stabilité d'un contrat à durée indéterminée se révèle parfois moins évidente que celle d'un contrat à durée déterminée : les contraintes qui pèsent sur le CDD ont pour effet que celui-ci peut difficilement être rompu avant son terme. De ce point de vue, le CDI se révèle d'un emploi plus flexible. À l'opposé l'intérim dans certains secteurs peut être vécu comme une situation professionnelle particulièrement stable.

Enfin, on ne peut résumer l'instabilité ou la stabilité professionnelle des individus par la simple description de leurs situations professionnelles. La manière dont les individus perçoivent leur parcours, l'usage qu'ils font ou non de ce qui leur arrive modifie radicalement la donne. De manière un peu schématique, la précarité et les modifications d'états professionnels doivent être analysés différemment suivant que les individus les subissent ou au contraire arrivent à les mobiliser dans une orientation cohérente. Le rapport au risque et le degré d'appétence des individus pour ces stratégies sont en effet inséparables de l'analyse des trajectoires, ne serait-ce que du fait que ces dispositions et ces attitudes les conduisent à faire des choix lourds de conséquences sur leurs situations objectives.

De ce fait l'analyse doit joindre deux manières de voir la réalité. Trajectoire objective et trajectoire subjective n'étant pas liées par des liens mécanistes mais par des processus d'intériorisation, il nous faut comprendre les processus de médiation entre le domaine du réel et celui intériorisé par l'individu. Pour reprendre Elias (1981), « pour étudier convenablement les phénomènes sociaux, il faut d'abord partir d'une connaissance approfondie des lois relatives à la vie individuelle », car cela permet de « faire réapparaître les hommes, là où les manuels actuels de sociologie ne montrent bien souvent que des formations apparemment impersonnelles, ou parfois même extra-humaines » (*ibid.*).

1.2. Le rapport à la stabilité est construit socialement

La pression sociale joue plutôt en faveur de la stabilité. Notamment depuis l'irruption du chômage de masse, la sécurité assurée par une situation stable apparaît comme fortement souhaitable socialement (Correia 1996). En outre, dans certains milieux, la stabilité professionnelle passe bien avant les désirs de réalisations personnelles, quitte à ce que ceux-ci continuent d'exister au moins au niveau fantasmatique dans des sortes de trajectoires parallèles en risquant de resurgir et de provoquer des bifurcations biographiques (Bidart 2002, 2006). Les individus faiblement dotés en capital social et humain en particulier ont tendance à rechercher dès le début de l'activité professionnelle une stabilité de l'emploi.

Pourtant, tous les parcours individuels ne se coulent pas dans cette tendance où les désirs sont tendus vers la recherche de stabilité et où l'obtention de cette stabilité définit un état satisfaisant. Certains passent de situations stables à des situations instables. Pour d'autres, les situations professionnelles instables apparaissent comme des situations supportables et parfois même enviables.

Par ailleurs, certains discours valorisent ce que l'on pourrait placer en simplifiant à l'opposé de la stabilité, à savoir la mobilité dans l'emploi et le travail, la mobilité géographique, le refus d'un CDI... On a pu se demander si à côté d'une norme « adulte » de l'emploi ne s'exprimait pas une norme « jeune », plus proche des valeurs adolescentes... du moins pour les jeunes « socialement dotés » pour qui une certaine sécurité est assurée. Elle se révèle surtout dans des ambivalence persistantes, deux discours parallèles sur la stabilité et la mobilité pouvant être tenus par la même personne durablement. Nous y reviendrons.

Nous avons l'opportunité ici de pouvoir appréhender la relation au risque ou à l'instabilité dans la durée, d'analyser des évolutions de parcours et les argumentaires mobilisés pour les justifier, en tentant de comprendre à chaque fois les raisons et les conditions de ces évolutions.

Trois types d'évolution peuvent ainsi être décrits :

- perpétuation de l'instabilité
- de l'instabilité à la stabilité
- de la stabilité à l'instabilité

Nous avons exclu temporairement de notre analyse les trajectoires dans lesquelles l'individu dès son entrée dans la vie active se projette dans une trajectoire où la stabilité prime et qui parvient à matérialiser cette stabilité, tout simplement parce qu'elles sont moins intéressantes pour le thème de ces journées.

Nous constatons également des écarts entre les désirs individuels et les situations professionnelles. En effet, tous les individus qui le désirent ne parviennent pas à stabiliser leur situation professionnelle, et tous ceux qui réussissent cette stabilisation n'en sont pas forcément satisfaits. Nous ne nous attarderons pas ici sur ces décalages, préférant nous focaliser sur les évolutions des attitudes envers la stabilité de l'emploi.

Nous verrons également que ces attitudes ne sont pas toujours globales et qu'il nous faudra distinguer deux dimensions de l'activité professionnelle : l'emploi et le travail. Ces deux dimensions interfèrent l'une avec l'autre et se heurtent parfois.

Enfin, nous envisagerons les facteurs intervenant sur ces évolutions, en particulier le cycle de vie et les rapports de couple.

2. La perpétuation de l'instabilité

2.1. L'instabilité comme norme sociale

La représentation que l'on a des différents cycles de vie inclut souvent, avant l'installation définitive dans une situation professionnelle, une période de forte instabilité. Le passage à l'âge adulte se traduit par une phase d'intégration professionnelle qui ne correspond pas ou plus à une entrée définitive et stable dans un collectif professionnel, mais qui aussi de plus en plus dure et s'éternise en contrats précaires, changements d'orientations et périodes de « moratoire » des débutants (Rose 1998). Du côté des jeunes on trouve cette phase parfois valorisée et vécue sur le registre de l'aventure et de la découverte... du moins pour certains, pour qui la stabilité est un « truc de vieux » :

« Comment je vois ma vie de travail ? Surtout pas comme mes collègues qui ont 45 ou 50 ans et qui disent la même phrase que moi au téléphone : « L'hôpital bonsoir », et ça fait quinze ou vingt ans qu'ils disent ça. Et là, franchement, je ne pourrais pas » (Kévin).

Toutefois, cette représentation valorisée de l'instabilité est aussi datée : forte à la fin de l'adolescence, elle devient de moins en moins importante au fur et à mesure que l'on évolue en âge. On peut ainsi avoir l'impression que la stabilité est la règle et que l'instabilité est une exception liée uniquement à une période du cycle de vie.

Pourtant, nous avons constaté ici que cette règle est loin d'être générale. En effet, certains individus intégrés depuis longtemps dans le monde du travail continuent à concevoir l'instabilité comme une valeur positive. Nous pouvons repérer diverses raisons à cette perpétuation :

- pour certains l'instabilité est un modèle culturel, intégré dans les habitus individuels ;
- pour d'autres, l'instabilité constitue une règle structurelle qui régit l'activité professionnelle et en particulier permet l'évolution ascendante des individus. Ce cadre a été analysé comme un marché professionnel (Paradeise 1988) ;
- pour d'autres enfin on renvoie cette attitude à des préférences et stratégies personnelles, fortement liées à l'origine sociale.

2.2. L'instabilité comme mode de vie

Certains jeunes, tout au long des diverses vagues d'enquête, restent dans la même position au regard de l'instabilité, qu'il acceptent comme une donnée « de fait » en l'attribuant tant à leur milieu de vie qu'à leurs aspirations personnelles.

C'est le cas par exemple de Kévin, qui en vague 2 vient de quitter un emploi pour partir ramasser les melons dans le Sud :

« À chaque fois, quand je fais un boulot qui me plaît, c'est super. Je reste là-dedans, c'est ce qu'il me faut. Au bout d'un certain temps, c'est souvent aux alentours de six mois, je voudrais bien faire autre chose. On bricole, on fait des bricoles du genre le CES. [...] . Au début, c'est bien parce que je suis content d'avoir une embauche mais, après, ça ne suffit plus. Et je crois que je n'arriverai pas à stabiliser un jour. Il va bien falloir. Si je trouve un poste qui me plaît, avec une embauche, je crois que je vais être obligé quand même » (vague 2).

On trouve quelques ambivalences dans ce discours recueilli en vague 2.

Il n'a pas de projet professionnel à long terme, plutôt une pluralité d'envies (pompier, tatoueur, dirigeant d'une salle de boxe...) qui restent de l'ordre du désir car les moyens pour les réaliser ne sont même pas envisagés. Pour lui la projection à long terme se révèle quasiment impossible, car la stabilité est intenable. Peut-être son origine gitane détermine-t-elle des valeurs particulières², où les envies de carrières professionnelles occupent une place tout à fait marginale.

Trois ans après, il reste toujours sur la logique de l'oscillation :

« [Comment tu la vois ta vie de travail dans l'avenir ?] Justement, ça me fait peur. C'est pourquoi je suis toujours en train d'essayer de trouver une faille pour me barrer mais, bon, il y a toujours quelque chose qui me retient. C'est pour ça que je ne me précipite plus, je sais qu'un jour je vais dire "Voilà, ça me fait chier. Ça, j'ai envie de le faire, je le fais" [...] Moi, j'ai un esprit vagabondeur, on va dire, mais le corps enchaîné » (vague 3).

Il s'agit alors de résister à la tentation que pourrait représenter la sédentarisation et l'installation dans une activité professionnelle. Pour cela, un certain nombre d'attitudes et de décisions visent plus ou moins consciemment à rendre la stabilité impossible. On a ainsi des comportements à « effets de cliquet » qui rendent impossible tout retour en arrière.

« J'ai dit ce que je pensais à mon patron, je l'ai envoyé chier, le patron était rouge écarlate, il a dit "Si vous n'êtes pas content..." Je lui ai dit "Quoi, vous me menacez, vous voulez que je parte" ? [...] Et, dans ma tête, je me disais "De toute façon, je m'en fous, qu'il aille au bureau, qu'il fasse une lettre, qu'il me fasse virer, et ce sera génial parce que je vais me barrer" » (vague 3).

Le travail n'est pas dans cette logique un domaine qui focalise l'investissement individuel. Il peut être remis en cause du jour au lendemain pour des raisons ou envies dans d'autres domaines.

« Là je suis en train de voir pour essayer de prendre un congé sans solde d'un an pour aller vers Limoges ou dans le Périgord, je voudrais aller faire deux ou trois terrains avec des voyageurs, peut-être » (vague 3).

Les choix professionnels sont dans ces cas fortement dépendants des réseaux relationnels ; la nature des tâches, les conditions d'emploi et de travail paraissent beaucoup moins déterminants. En vague 4 la tentation du voyage est encore là...

« Moi, mon truc, c'est d'aller me balader, d'aller à droite, à gauche, sur les terrains et tout. Et puis, quand je suis sur place, là-bas, je suis quelqu'un d'autre, c'est-à-dire qu'untel cherche un associé pour faire ses chaises, l'autre un associé pour faire les tapis ou les Kärcher » (vague 4).

² Précisons qu'il mobilise lui-même cet argument.

Le discours et les comportements individuels ne sont pas exempts de contradictions³. Certes la mobilité reste ici une valeur centrale, et on retrouve bien son discours de la vague 2 sur le « piège » de l'emploi stable...

« À l'époque, quand j'ai été embauché, j'étais content, puis à un moment donné je me suis dit "Putain, je suis dans un piège". Parce que le fait d'avoir été en CDI justement, je ne pouvais plus partir. Enfin je pouvais, mais je me sentais enfermé. Ça faisait longtemps que je voulais un CDI comme pas mal de gens, mais je me sentais enfermé » (vague 4) .

...Mais la stabilité trouve spontanément quelques attraits quand même... *a posteriori*.

« [Finalement, qu'est-ce que ton travail t'a apporté de manière générale dans ta vie, là ?] Une stabilité, et puis j'ai vachement mûri. D'être au contact d'autres mecs, par exemple des anciens pompiers, des mecs qui connaissent leur taf ; des mecs plus vieux que moi aussi... » (vague 4).

Il faut dire que les injonctions des parents, souvent très fortes dans cette génération là pour conduire leurs enfants vers la stabilité de l'emploi, sont dans son cas divergentes.

« Ce n'est pas parce que j'arrêterai mon boulot qu'on va me dire "Oui, tu te rends compte !...". On me le dira... Du côté à ma mère, c'est plus "Oui, ta retraite et tes machins, et tout...". Du côté à mon père, ce n'est pas la même chose : eux, ils s'en foutent. Enfin, ils ne voient pas la chose tout à fait pareil. Si humainement ou mentalement ça ne marche plus, je ne me prendrai pas la tête. Je ferai "Au revoir les gars !" » (vague 4).

Kévin aimerait, comme bien d'autres jeunes, trouver quand même une certaine stabilité dans son couple, sans la porter lui-même mais en restant plutôt « enfant dans sa tête ». La stabilité, il aimerait l'avoir par procuration.

« Mais j'aimerais bien que ça soit elle [sa compagne] l'élément stable, dans notre couple on va dire. Stable, je veux dire... J'aimerais bien que ce soit quelqu'un d'autre. Avoir un peu plus de légèreté quoi » (vague 4).

L'ambivalence, loin d'être une situation de déséquilibre inconfortable, s'installe de façon durable pour lui comme pour bien de ces jeunes qui semblent préférer l'instabilité... relative.

Dans le cas de Kévin, on pourrait qualifier de « culturelle » la norme de référence qui lui fait accepter l'instabilité dans l'emploi comme un « allant de soi ».

2.3. La mobilité comme norme du marché professionnel

Dans certains milieux professionnels, l'instabilité se présente comme une valeur, mais au second niveau : c'est la structure de ce marché du travail qui impose la mobilité comme mode normal d'évolution ou même parfois de maintien dans la profession.

La chanson d'Aznavour « La bohème » décrit la manière dont cela constitue une valeur dans le milieu artistique. La stabilité apparaît alors comme antinomique avec l'activité, comme une forme de trahison par rapport aux règles du milieu.

Dès lors le choix n'est pas celui de la stabilité ou de l'instabilité mais celui d'un domaine d'activité. Ce domaine inclut des règles particulières d'évolution ou de préservation de l'emploi qui s'imposent alors à l'individu.

« Quoi qu'il arrive, dans la pub, tu es obligée d'avoir des emplois successifs » (Agnès, vague 2).

L'instabilité peut alors constituer une valeur indissociable de l'activité. La créativité liée à la pratique artistique apparaît ainsi souvent antinomique avec la stabilité qui stériliserait l'imagination.

³ Pour des impératifs de volume, nous simplifions la complexité des représentations individuelles

Dans le cas d'Agnès, mais aussi pour les métiers du conseil ou de la vente, l'instabilité n'est pas un modèle de carrière global mais une première étape d'acquisition de compétences par la mobilité et la confrontation aux contextes professionnels divers. Cette phase accomplie, on peut postuler à des positions plus stables ou changer pour un métier connexe.

« Arrivée à un certain âge, tu ne travailles plus dans la pub, en tous les cas, plus en agence, tu passes chez l'annonceur » (Agnès).

La carrière prévoit ainsi cette phase, transitoire nous le verrons, d'acceptation de l'instabilité.

Dans ces deux cas de Kévin et d'Agnès, l'instabilité n'est un choix individuel qu'en second lieu, ses déterminants résident davantage dans des contextes, qu'il s'agisse de la culture d'un milieu social particulier ou dans celle d'une branche professionnelle.

Pour Kévin, c'est l'appartenance sociale qui donne sens à la vie et non l'activité professionnelle. Pour Agnès, ce sont des règles de maintien et d'évolution dans le milieu professionnel qui déterminent l'instabilité. Pour elle le lien à l'activité apparaît ainsi comme « intéressé » mais non comme vital, à l'inverse de l'adhésion au milieu social gitan pour Kévin. Le poids de la norme sera de ce fait, nous le verrons, moins structurel et moins durable pour elle.

Dans d'autres cas, l'instabilité de l'emploi est compensée par une certaine stabilité dans un secteur où l'expérience de recherche d'emploi réussie a conforté les jeunes. Ainsi pour certains, l'intérim « professionnel » (Kornig 2003), bien que subi, ne fait pas peur, les ressources développées à son contact permettant de ne pas être inquiet... pour le moment.

« Moi, je suis intérimaire donc je suis assez bien placé pour savoir comment choisir une mission. [Tu pensais retrouver du boulot en intérim ?] Non, je ne pensais pas. Je savais. Je savais que j'allais bosser, donc ça ne m'affolait pas plus que ça » (Jérémy, vague 2).

3. Le choix du risque

3.1. La stabilité inutile dans le parcours opportuniste

L'évolution d'autres parcours semble moins marquée par le contexte comme par les valeurs, et la stabilité ou l'instabilité ne semblent pas représenter des catégories pertinentes pour orienter la vie des individus. Ce sont d'autres critères qui leur servent à mesurer l'intérêt des situations professionnelles qu'ils occupent.

On trouve ici des jeunes pour qui la possession de ressources permet de choisir de prendre ce risque de l'instabilité. Ces ressources sont surtout la possession de diplômes ou l'expérience de réussites antérieures en matière de recherche d'emploi. Pour eux, peu importe la stabilité ou l'instabilité de leur emploi, de toute façon ils savent qu'ils en retrouveront un autre facilement.

Ils « maîtrisent » le rapport social et c'est justement parce qu'ils savent qu'ils sont en position de force que le risque est finalement minime.

« J'ai tenu un an et demi et, au bout d'un an et demi, j'ai dit "Stop, vous me changez de boulot ou je m'en vais" ». Et ils m'ont dit "Comme vous n'êtes pas un mauvais mécano, on ne va pas vous laisser partir comme ça". Du coup, ils m'ont mis à la maintenance » (Simon, vague 4).

Certains testent périodiquement leur niveau de ressources par exemple en présentant régulièrement des candidatures à l'extérieur.

Leurs carrières sont surtout marquées par le fait qu'ils saisissent les opportunités qui s'offrent à eux, plus que par des choix difficiles, des recherches laborieuses ou des élaborations stratégiques. On leur tend une perche, ils ont les moyens de la saisir et ne s'inquiètent pas de l'avenir. Leurs projets restent flous, pas besoin d'anticiper.

Ainsi, année après année Nicolas saisit les opportunités qui se présentent même si cela semble loin de son projet assez vague de devenir fonctionnaire territorial ou ambassadeur.

« [Pourquoi as-tu pris cet emploi d'animateur ?] *Parce qu'on me l'a proposé. J'ai eu un coup de bol monstre, c'est la première offre qu'on m'a faite. J'ai sauté dessus parce que j'avais besoin d'argent, tout simplement. J'ai eu l'opportunité de le faire parce que mon père travaillait à la mairie* » (vague 3).

« [Pourquoi as-tu pris ce nouvel emploi ?] *Parce que je suis tombé dessus, c'est le premier que j'ai trouvé. Donc j'ai eu de la chance parce que je suis tombé sur un boulot qui me plaisait dès le début* » (vague 4).

En fait, son projet est un désir à très long terme ; pour le court et moyen terme, il reconstruit ses projets au fur et à mesure qu'il appréhende de nouvelles situations professionnelles.

Comme d'autres de ces jeunes il parvient à tirer parti de toutes les situations rencontrées, car chacune est potentiellement porteuse de nouveauté et d'apprentissages.

« *C'est quelque chose que j'ai apprécié pendant plusieurs années. [...]. J'ai appris beaucoup de choses, même si ça ne me servira pas pour ma carrière, enfin, pour ma carrière... pour mon futur. Ça m'a donné une idée de travail que j'aimerais bien faire : diriger un service de la petite enfance dans une municipalité. Ça, j'aimerais bien faire* » (vague 3).

Mais le projet ne devient jamais vraiment crucial, les circonstances feront le tri :

« *Si ça marche tant mieux, si ça ne marche pas c'est que je ne suis pas fait pour ça et puis je prendrai quelque chose d'autre. Je n'ai aucun souci sur mon avenir, en fait, professionnel. Je n'ai pas un objectif particulier à remplir donc tant que ça me plaît, je fais, si j'arrive à faire tant mieux, si je n'arrive pas c'est que je ne suis pas fait pour ça et puis je fais quelque chose d'autre* » (vague 4).

L'instabilité dans ces deux cas n'est ni désirée, ni rejetée, elle est assumée. Elle fait partie des conditions normales d'évolution. La trajectoire s'élabore à travers des opportunités qui sont ensuite transformées en ressources.

Le fait de tirer parti des situations rencontrées et de les mobiliser pour se construire une direction d'évolution exige un minimum de capacités réflexives, cognitives. L'existence de ce type de compétences est attestée dans les entretiens par la manière dont les individus décrivent leur situation, repérant les points positifs ou négatifs et ordonnant ces points suivant leur importance conjoncturelle.

3.2. Questions de ressources...

Nous trouvons dans ce rapport au risque les individus les mieux armés sur le marché du travail.

« *En parlant quatre langues, de toute façon, c'est toujours très facile de trouver du travail !* » (Nicolas, vague 3)

L'instabilité est valorisée non pour elle-même, mais parce que l'individu a la certitude qu'il pourra toujours tirer profit des situations rencontrées, au pire en transformant une situation déplaisante en challenge. On recherche l'apprentissage que permet la nouveauté ainsi que l'autonomie dans le travail.

Cette configuration particulière qui rend les situations professionnelles potentiellement équivalentes et donc en partie indifférentes, explique que les choix puissent se faire sur d'autres critères que le simple domaine professionnel.

Ainsi pour Nicolas, c'est avant tout sa relation amoureuse qui est capitale et qui oriente ses choix géographiques et donc professionnels.

« *J'ai dit "Tant pis, je reste" [en Espagne]. La décision, je l'ai prise pour Veronica et uniquement pour Veronica !* » (vague 3).

« Je suis parti en Italie parce que, de toute façon, Veronica, elle était en Italie.[...] Donc, soit c'était la rupture avec Veronica, soit c'était la rupture avec l'Espagne. Donc, j'ai choisi la rupture avec l'Espagne et je suis allé en Italie » (Nicolas, vague 4).

Certains de ces jeunes vont plus loin et valorisent nettement l'instabilité... en étant eux en situation de sécurité. Là, l'instabilité relève plus fermement d'une stratégie globale de vie, d'une valeur qui se rapporterait à la culture « jeune » mettant en avant la mobilité, l'expérimentation, le voyage... Peut-être ces jeunes, plus longs à entrer dans la vie adulte en particulier du fait de leurs études prolongées, seront-ils enclins plus tard à préférer la stabilité, finalement.

Ce rapport à l'instabilité exige un maximum de ressources sociales, souvent liées à l'origine familiale.

Parfois, le risque est donc appréhendé de manière distante, il est un critère de choix parmi d'autres. Parfois, il est davantage valorisé et revendiqué comme une orientation personnelle.

En revanche pour les jeunes plus démunis, la sécurité et de ce fait la stabilité de l'emploi sont des impératifs et ils ne peuvent pas considérer le risque de manière aussi distanciée, puisqu'il est antinomique avec ce qu'ils recherchent.

« J'ai été malheureux pendant l'intérim. J'ai galéré... Enfin, galéré, c'était plus psychologique. Le travail, c'était pourri, c'était des trucs "Tu prends un carton, tu le mets là" Donc maintenant je ne fais plus de projets » (René, vague 3).

Ces jeunes n'arrivent pas à trouver de ressources qui leur permettent de bâtir cette stabilité : découragés, leurs désirs restent vagues,

« Mais je me projette pas en fait dans l'avenir, professionnellement déjà, j'arrive pas à choisir ma voie, et je peux pas non plus me résoudre à faire des petits boulots en intérim » (René, vague 4)

4. Modifications du rapport à l'emploi

4.1. Le passage de l'instabilité à la stabilité de l'emploi

En accord avec la « norme » biographique des parcours de vie, une partie des jeunes de l'enquête vivent de fait l'instabilité et la stabilité comme des phases successives. Elles représentent des étapes du parcours professionnel. Pour autant, leurs discours sont très tranchés, pour l'instabilité puis contre, au long des vagues successives de l'enquête. On aperçoit là des véritables changements, non pas seulement de situation professionnelle et sociale, mais de représentations, de désirs et d'attitudes.

4.1.1. Changements d'attitudes

La première étape, la phase d'insertion professionnelle est vécue sur le registre de l'aventure, que souvent l'on imagine éternelle.

« Comme je suis parti, je n'aurais jamais d'emploi stable. Je serai intérimaire toute ma vie » (Jérémy, vague 2)

Puis Jérémy, qui était cariste en intérim, entre à la SNCF, poussé par sa femme et malgré ses propres réticences et sa « peur » de la stabilité. Mais il continue là de valoriser la mobilité, qu'il situe maintenant à l'intérieur de l'entreprise :

« Là je change complètement de boulot. En gros, je vais reprendre un petit peu comme si j'étais en intérim, mais interne à la SNCF, c'est-à-dire que je deviendrai polyvalent » (Jérémy, vague 3).

Il réussit à combiner la stabilité de l'emploi avec la mobilité du travail. Mais encore trois ans après, il finit par valoriser la stabilité qu'il a acquise :

« [Qu'est-ce que ton travail t'a apporté dans ta vie de façon générale ?] *Stabilité essentiellement. Et puis, pas une paix intérieure, mais bon, un souci en moins. Avant, c'était quand même : je suis en mission 15 jours, en mission 3 semaines, je finis là, il faut que je retrouve du boulot. Donc quelque part, c'est des soucis en moins aussi. La stabilité avant tout* » (Jérémy, vague 4).

C'est le cas également de François, parti vivre en Norvège deux ans après son bac. La stabilité lui fait peur, et la mobilité par le voyage lui permet d'avoir l'instabilité sans en avoir les stigmates.

« *Faire de l'intérim en Norvège, ce n'est pas comme si j'en faisais en France. Si j'en faisais en France, j'ai l'impression que je pourrais faire mieux alors que c'est normal que je passe par là en Norvège. Je n'ai pas à me justifier. Christophe voudrait que j'entre à La Poste. Moi, ça me fait peur cette stabilité, je ne la recherche pas trop* » (François, vague 2)

Pour lui tout au long des années, le positif c'est le mouvement, la vitalité, qu'il oppose à la routine, en parlant du travail, mais aussi du couple, de la musique, de la société en général :

« *Je m'y sens mieux [dans la société] mais j'ai peur de m'installer dans une certaine routine, ça me fait peur. Peut-être qu'il faut que je fasse encore un grand changement parce que c'est bien mais ça manque de passion. J'ai l'impression que je vais m'installer notablement, ça manque de vitalité. J'ai l'impression que je vais être dans mon petit confort, ça me fait peur* » (vague 3).

Encore trois ans après, il valorise toujours la liberté qu'il recherche dans le travail, mais il se fait bien plus ambivalent et la stabilité apparaît plus fortement comme un acquis « de fait ». Son emploi d'enseignant lui donne effectivement cette sécurité, mais la vraie vie est ailleurs, dans les loisirs et dans un futur très vague. Son discours a bien changé, la stabilité se fait primordiale maintenant :

« *J'ai senti par exemple qu'il faut surtout pas que je lâche ce travail, il faut que je le suive parce que c'est quand même... C'est-à-dire qu'avant, j'étais un peu comme les constructions un peu sur pilotis, maintenant, c'est stable. [...] C'est important d'avoir une stabilité et les pieds sur terre pour pas péter les plombs. [Le plus important dans le travail ?] C'est le temps libre... La sécurité, le temps libre* » (vague 4).

L'instabilité serait dans ce cas très liée à l'adolescence. Elle représenterait aujourd'hui une étape de l'accession au statut d'adulte salarié, comme l'apprentissage (formalisé ou non) a pu l'être à des époques précédentes. En ce sens, le passage accompli à l'âge adulte est caractérisé par la stabilité : stabilité professionnelle bien sûr mais aussi stabilité financière liée à l'installation en couple, les enfants et l'achat d'un foyer... La stabilité est ainsi un gage de sérieux qui vaut reconnaissance par les autres et par les institutions de ce passage à l'âge adulte.

« *Pendant qu'on est intérimaire, moi j'ai vécu ça, on n'est rien. On est à part, on est... On n'est pas chômeur, mais on n'est pas travailleur. On est un petit peu en marge. On vit dans la marge et l'on ne sait pas trop où l'on est. C'est marrant. Alors maintenant je travaille à la SNCF, alors dès que je dis que je travaille à la SNCF, c'est bon. À la banque, ils ont des sourires jusque-là* » (Jérémy, vague 3).

En outre, l'instabilité est coûteuse et anxiogène. Elle apparaît aussi liée à une période où l'on est plus disponible, plus engagé.

« *La moyenne d'âge en pub, c'est 30, 35 ans, c'est un rythme, toute ta vie, tu ne travailles pas jusqu'à 10 ou 11 heures du soir. Passé 35 ou 40, tu n'as plus la même énergie, la même disponibilité* » (Agnès vague 4).

4.1.2. Les facteurs de changement : pressions et points d'appui

En premier lieu, on peut comprendre le passage à la stabilité comme un effet des pressions qui pèsent sur les individus. La stabilité est alors la conséquence des contraintes qui s'imposent à l'individu. C'est le cas par exemple pour Jérémy, dont l'épouse a fortement contribué à l'orienter vers la SNCF.

« C'est Vanessa qui m'a poussé. Je ne voulais pas. Je ne savais pas trop si je voulais vraiment m'engager là-dedans. Ça m'a fait un petit peu peur. Et puis bon, Vanessa, elle m'a poussé. Elle m'a dit "Vas-y, de toute façon tu n'as rien à perdre" » (Jérémy, vague 3).

Ainsi pour Agnès les facteurs qui comptent pour ou contre l'instabilité sont contenus dans les contextes plus que dans ses options à elle : l'instabilité est inhérente au métier de la pub, puis la stabilité devient inhérente à l'âge et à la position dans le cycle de vie. Mais cela se traduit aussi par une mise à distance de l'activité, au moment où elle devient commerciale pour une marque de vêtement, et à la diminution de l'engagement professionnel comme cadre de référence.

« C'est assez peu compatible avec une vie de famille, ces métiers-là où tu bosses tard. [Le plus important aujourd'hui pour toi ?] C'est ma vie privée. Je crois que je ne suis pas prête à manger, dormir, rêver de mon boulot jour et nuit » (Agnès, vague 4).

À l'inverse, le célibat apparaît comme une opportunité de tenter des expériences.

« Et je me suis dit : voilà, aujourd'hui... Voilà, j'étais pas en couple, j'avais pas d'enfants, je me suis dit : voilà, c'est le moment ou jamais, j'aurais pas deux fois cette chance » (Alban, vague 4).

La deuxième façon d'appréhender cette tendance à la stabilité consiste à considérer que passer d'une logique d'instabilité à la mise en place de situations stables suppose un certain nombre de conditions. Il s'agit alors de trouver des ressources pour réussir ce passage, trouver des points d'ancrage sur lesquels peuvent se construire des projets cohérents. Ces points peuvent être multiples (famille, conjoint, découverte d'une vocation, formalisation d'un projet...). Le tout est que ces points fassent suffisamment pression, c'est-à-dire aient suffisamment de sens pour l'individu pour réussir à provoquer une remise en cause du modèle de l'instabilité.

Le fait de pouvoir concilier stabilité de l'emploi et mobilité du travail sont également une façon de gérer les ambivalences. Une fois acquise la sécurité dans l'emploi, on peut alors envisager d'autres formes de prise de risque.

« Et puis où je suis, je me faisais un petit peu chier. Ça fait un an que je suis dans mon bureau, là-bas. Il faut changer. [...] Moi, au bout d'un an, c'est bon, j'ai fait le tour, il faut que je vois autre chose. Et puis bon, avant j'étais intérimaire, je changeais souvent. C'est peut-être ça qui me manque. Là, je vais changer, je vais travailler avec d'autres personnes, un autre boulot » (Jérémy, vague 3).

Comme le dit également Nicolas, on peut arriver à coupler stabilité de l'emploi et évolution professionnelle.

« Fonctionnaire justement c'est ce qu'il y a de moins stable et de plus stable en même temps, c'est ça qui est extraordinaire. C'est très stable au niveau du statut et puis en même temps, on peut changer assez facilement » (Nicolas, vague 2).

Les éléments qui interviennent comme contrainte ou ressources sont les mêmes. On le voit par exemple pour la vie de couple : c'est à la fois une pression incitant à la stabilité et une ressource permettant d'assumer l'instabilité lorsque le conjoint, lui, a un emploi stable.

Parmi les éléments extérieurs à la sphère du travail, les relations de couple et la constitution d'une famille apparaissent comme l'élément central du recentrage des individus vers la stabilité. Les choix professionnels sont très souvent fonction des événements survenus dans la vie privée et notamment des histoires de couple.

L'arbitrage dans ce cas tient compte des projets familiaux d'avenir et peut remettre totalement en compte l'orientation professionnelle, qui était engagée jusque-là.

4.2. Quitter la stabilité pour l'instabilité : la nécessité de distinguer emploi et travail

Il arrive que la stabilité de l'emploi soit perçue négativement car la personne regrette l'idée d'un « bon travail ». Ces évolutions de la stabilité à l'instabilité de l'emploi nécessitent donc que l'on reprenne la distinction entre emploi et travail, afin d'expliquer ces revirements.

4.2.1. L'insatisfaction dans la stabilité forcée

Certains jeunes sont parvenus à des situations stables, mais les vivent douloureusement.

Serge, par exemple, constate qu'il est bloqué à la chaîne et de surcroît, en travail de nuit. Il ne se sent plus reconnu, sous-employé, sous-payé, etc., ce qui envahit la perception qu'il a de sa vie et de sa place dans la société

« Je ne me sens pas bien du tout dans mon travail. [...] Je suis même parti à pleurer comme une fille après mon boulot, j'ai craqué complètement, et hier, j'ai failli encore. Je ne me sens plus bien du tout » (Serge, vague 3).

« [Ta vie de travail, aujourd'hui ?] Elle est pourrie. [...] Sincèrement, on est des numéros, on est juste bon à payer. Oui. ça s'arrête là. Tout est impersonnel, maintenant. La Sécurité sociale, on est un numéro, les impôts, on est un numéro. On est un numéro partout. Même à mon travail, je suis le numéro 147. Je ne me considère pas comme un être humain, dans la société, je suis un numéro » (Serge, vague 4).

Mais Serge ne parvient toujours pas à quitter son emploi, de plus en plus « piégé » par peur de ne plus pouvoir trouver un autre emploi. Il reste paralysé par la perspective, non de ne pas retrouver de travail mais de vouloir se lancer dans une voie pour laquelle il n'a ni les compétences ni surtout l'assurance de réussir.

« Je voudrais changer de travail complètement. [...] Je me plains, mais je ne fais pas grand-chose » (Serge, vague 3).

« Quelque part j'ai envie d'arrêter et en même temps... Disons que je sais que j'ai les capacités pour faire autre chose, n'importe quoi d'autre mais, en même temps, je ne suis pas certain d'y arriver donc j'ai peur. Ouais, j'ai peur, c'est tout » (Serge, vague 4).

Comme il n'arrive pas à franchir le pas, il en vient à souhaiter que les événements décident pour lui, même s'il est conscient que cela risque de le mettre dans une situation épineuse.

« Je voudrais bien qu'ils me licencient pour pouvoir retrouver quelque chose en ayant un peu de temps, pour faire une formation, je ne sais pas... » (vague 4).

Thibaut, lui, a osé... mais se retrouve sans emploi et sa situation devient dramatique.

4.2.2. Bifurquer : prendre le risque pour changer de métier

On constate aussi des remises en cause de la stabilité de l'emploi. Par exemple, Alban valorisait fortement la stabilité :

« À mon avis, les gros avantages [d'être adulte], quand même, c'est une certaine stabilité. Moi, j'aime bien ça. Vous avez des revenus fixes tous les mois qui vous permettent de pouvoir avoir une certaine stabilité matérielle : c'est une voiture, c'est un appartement, c'est un appartement meublé, c'est des loisirs. [...] Ça, c'est les avantages, les gros avantages d'être adulte, quand même. Le regard aussi qu'on porte sur vous. Famille, par exemple, c'est quand même beaucoup plus de respect pour vous, on vous écoute davantage, c'est agréable » (Alban, vague 2).

Il exerce ensuite pendant plusieurs années le métier d'attaché commercial. Or il en vient à remettre en cause cette stabilité. Il est lassé, déçu :

« La première année, même les deux premières années, je trouvais ça super parce que je découvrais beaucoup de choses. [...] Je découvrais beaucoup de choses, j'avais mon premier appartement, ma première voiture, etc. J'avais mes premiers collègues. Tout ça, c'était super bien. Mais au bout de deux

ans, on s'en lasse un peu. Le métier commençait à m'agacer parce que c'était pas du tout ce que je voulais » (Alban, vague 4).

L'insatisfaction provoquée par la situation professionnelle lui permet de réinterroger des projets restés latents.

« J'ai des rêves, comme tout le monde, des rêves d'études. [...] Il y a deux sortes d'études que j'aurais toujours voulu faire. Ce sont des études d'architecte, et puis j'aurais bien voulu faire des études de médecine et même plutôt de dentiste. Et puis bon, j'ai abandonné, c'est dommage, j'ai abandonné cette idée. [...] Je rêvais de ça depuis que j'ai 16, 17 ans quoi. [...] Ensuite, je savais aussi que c'était pas possible parce que la situation familiale ne le permettait pas, de faire des études longues. [...] Dès que j'ai fait ma première année de fac en commerce, je me suis dit "mince, non, c'est pas là que je dois être" [...] Ensuite, j'ai continué parce qu'il faut bien travailler, faut gagner sa vie, etc. Et ensuite, quand j'ai commencé à bosser, je me suis dit "mince, non...". Bon, c'est super, j'apprends beaucoup de choses en commercial, vous voyez beaucoup de monde, on découvre beaucoup beaucoup de choses, etc., mais je me dis "c'était pas ça que je voulais" »(vague 4).

Et Alban franchit le pas, démissionne et commence des études médicales pour devenir dentiste. Il doit dans le même temps trouver du travail pour financer ses études, déménager et trouver un logement... mais le défi ne lui fait pas peur, tellement son projet lui tient à cœur :

« Moi j'avais vraiment rêvé de travailler dans le médical parce que j'aime bien... Déjà, je trouve que c'est le plus beau métier du monde de s'occuper de la santé des gens. Quand on a une douleur, quelqu'un qui vous sauve une douleur, c'est comme un Dieu » (vague 4).

D'autres jeunes ont ainsi quitté la sécurité pour se mettre en danger dans la perspective d'un métier qui les tente vraiment, plus que ce qu'ils ont expérimenté dans leurs emplois stables antérieurs.

4.2.3. L'emploi et le travail sont deux orientations différentes

Ces derniers exemples compliquent l'analyse du rapport à l'instabilité. Alors qu'il semblait que la tendance générale était la recherche de stabilité, on constate que tous les individus ne visent pas une stabilité totale et que d'autre part, d'autres éléments des situations de travail sont susceptibles de remettre en cause la stabilité acquise.

Pour analyser de manière plus complète le rapport à l'instabilité ou à la stabilité professionnelle, il faut alors analyser l'articulation de deux variables distinctes de la relation des salariés à leur activité professionnelle, que Françoise Piotet (2003) nomme des conventions et que nous utilisons ici d'une manière très partielle.

D'une part la convention d'emploi qui résume les conditions dans lesquelles cette activité peut être réalisée, ou les avantages que cette activité représente pour le salarié. Il s'agit bien sûr des modes de rémunération mais aussi des modalités de carrière possibles à l'intérieur de l'organisation. Plus généralement, ce sont tous les aspects qui règlent les problèmes d'affectation des individus à des positions organisationnelles.

La convention de travail concerne, elle, le contenu de l'activité ainsi que le contexte au sein duquel il s'exerce : c'est-à-dire les modalités concrètes du travail. En effet ce sont avant tout les modalités particulières de définition de tâches ou d'activités, leur degré d'autonomie ou de contrainte qui caractérisent l'activité professionnelle.

Ces deux conventions sont par nature indépendantes, bien que, *a priori*, l'insistance accordée à l'une d'elles diminue d'autant l'importance accordée à l'autre : par exemple, accorder de l'intérêt à la convention de travail, c'est en quelque sorte s'engager sur la logique de la vocation, pour laquelle les problèmes de rémunération ou de carrière sont secondaires ; à l'inverse, s'intéresser à sa carrière revient à accorder beaucoup plus d'importance aux positions atteintes et à leur place dans la hiérarchie qu'à la nature de ce qui doit y être fait.

On peut ainsi comprendre la configuration convention d'emploi, convention de travail comme une configuration particulière qui est diversement remplie par les individus et qui explique le niveau et les modalités d'investissement dans leur activité professionnelle.

Conclusion

Au total l'instabilité apparaît bien le plus souvent comme le produit d'une phase dans l'évolution biographique : la mise en couple, les enfants, la formalisation de projets, notamment financiers dans le long terme marquent la fin de cette phase. Les individus peuvent vivre ces événements comme des contraintes qui les condamnent à la stabilité ou au contraire les appréhender comme des points d'appui pour se construire des projets dotés d'une certaine stabilité. Toutefois, les modes de socialisation ou les régulations des contextes professionnels peuvent doter cette référence « adolescente » d'une certaine permanence, voire imposer une instabilité incontournable aux parcours professionnels. La possession de ressources sociales peut permettre d'affronter plus sereinement le risque professionnel, diminuant alors la pertinence de l'opposition stabilité-instabilité.

Le rapport à l'instabilité peut aussi emprunter plusieurs formes, l'emploi ou le travail. Certains souhaitent une stabilité globale de leur situation professionnelle. D'autres au contraire désirent que ce soit l'instabilité qui oriente l'ensemble de leur situation professionnelle. D'autres encore souhaitent en même temps stabilité de l'emploi et instabilité du travail, ou bien se contentent d'une instabilité de l'emploi si leurs ressources leur permettent une continuité dans le rapport au travail, à moins que des engagements alternatifs ne viennent modifier cet équilibre...

Bibliographie

Bidart C., Mounier L. et Pellissier A. (2002), *La construction de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes à l'épreuve du temps. Une enquête longitudinale*, Rapport de recherche pour la Délégation interministérielle à l'insertion des jeunes.

Bidart C. (2006), « Crises, décisions et temporalités : autour des bifurcations biographiques », *Cahiers internationaux de sociologie*, n° 120, à paraître.

Bourdieu P. (1971), *La distinction*, Paris, Éditions de Minuit.

Correia M. (1996), « Formation et promotion sociale, des liens qui se distendent », *Actualité de la formation permanente*, n° 141.

Elias N. (1981), *Qu'est ce que la sociologie ?*, La Tour d'Aigues, Éditions de l'aube.

Kornig C. (2003), *La fidélisation des intérimaires permanents : une stabilité négociée*, thèse de doctorat en Sociologie, EHESS, Paris.

Paradeise C. (1988), « Les professions comme marchés du travail fermés », *Sociologie et sociétés*, XX(2), pp. 9-21.

Piotet F. (2003), « Les effets paradoxaux du statut et du contrat sur les formes de la subordination » in J.-P. Chauchard et A.-C. Hardy-Dubernet (dir.), *La subordination dans le travail*, Travail et Emploi.

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

De l'imprévisibilité dans les ruptures professionnelles

Sophie Denave*

Le risque a été l'objet privilégié de la science économique, souvent formalisé par les statistiques dans la recherche d'identification des préférences rationnelles, et n'a longtemps été interrogé en sociologie que par la théorie de l'action rationnelle avant d'être réapproprié plus récemment par d'autres traditions. « *Dans la mesure où le risque est assimilé aux dangers ou aux aléas (c'est-à-dire à ce qui vient par hasard), il semble échapper au domaine de la sociologie* » (Bourdin 2003). Devenu objet d'étude en sociologie, il s'est néanmoins souvent cantonné aux questions de risques industriels, de risques liés à la santé (drogue, sida), d'insécurité avant de s'ouvrir à d'autres domaines d'élection comme la guerre, le terrorisme ou les risques routiers... Mais quels que soient les objets étudiés, l'analyse du risque social a le mérite d'interroger les comportements des individus et leurs rapports au monde et à l'avenir. Ainsi, d'après Alain Bourdin, la problématique du risque conduit souvent à celle de la confiance, donc à un certain rapport au monde qui diverge selon les acteurs.

Enfin, la problématique du risque introduit le problème de sa gestion publique qui influe sur les comportements individuels : « *La notion de risque constitue un fil directeur qui permet aussi bien d'interroger l'action publique – en termes de gestion – que la connaissance et les représentations – en termes de perception des risques – ou encore les comportements individuels – en termes de prise de risques* » (Bourdin 2003).

Pour éviter les confusions avec l'étude de la perception des risques naturels ou technologiques, avec l'étude de la gestion des crises ou avec la définition du risque par les économistes, qui sous-entend un calcul éventuel des probabilités, Michel Grossetti (2004) préfère la notion d'imprévisibilité à celle de risque qui implique de l'incertitude donc du non mesurable. Il encourage d'ailleurs à investir le terrain de la question de la maîtrise de l'incertitude qui devient un enjeu de plus en plus central : « *Le pouvoir, la domination, la liberté, ne sont plus seulement des questions de position et de statut mais toujours plus des questions de contrôle de la réversibilité. Pouvoir décider de « revenir en arrière », de réexaminer des choix ou des situations, devient pour les acteurs individuels la liberté la plus fondamentale. Anticiper sur les irréversibilités engendrées par une séquence d'action devient l'un des éléments centraux de leurs stratégies (lorsqu'ils en ont)* » (Grossetti 2004).

Qu'en est-il donc de la gestion individuelle et collective (choix politiques, gestion des institutions) de l'imprévisibilité et de la réversibilité dans le domaine du travail ? Que font les acteurs lorsqu'ils sont confrontés à des situations incertaines susceptibles de déboucher sur de l'irréversibilité ?

1. La question de l'imprévisibilité lors du désengagement professionnel

Dans le cadre d'une sociologie de l'action, notre étude tente de rendre raison de trajectoires professionnelles marquées par une rupture importante. Il en est ainsi de Paul, ingénieur devenu pasteur ; Didier, boulanger devenu conducteur de car ; Valérie secrétaire comptable devenue agricultrice ; Emmanuel, instituteur devenu ouvreur dans un théâtre ; Emilie, ingénieur informatique devenue chanteuse de rock ; Etienne responsable commercial devenu surveillant de prison, etc.

Les ruptures professionnelles désignent un type de mobilité professionnelle particulier : elles ne concernent ni la mobilité à l'intérieur d'une même entreprise (changement de fonction ou promotion administrative), ni le changement d'entreprise. Nous parlons de ruptures professionnelles lorsque le nouveau métier exercé sollicite de nouvelles compétences, de nouveaux savoir-faire et s'effectue dans un domaine professionnel sans lien avec le précédent.

Quarante-quatre entretiens semi-directifs d'une durée moyenne de trois heures ont été menés entre 1999 et 2003 avec des hommes et des femmes ayant achevé leur reconversion professionnelle. Rencontrés par

* Groupe de recherche sur la socialisation (GRS), Université Lyon 2, sophie.denave1@libertysurf.fr.

contacts successifs, ces enquêtés n'entretiennent pas de liens effectifs entre eux et sont issus de divers milieux sociaux. Afin d'éclairer les raisons dispositionnelles et contextuelles des ruptures professionnelles, différents domaines d'existence (travail, famille, vie de couple, loisirs, sociabilité) à plusieurs moments du cycle de vie ont été interrogés. Bien entendu, le temps du récit n'étant pas celui de la rupture professionnelle (qui s'est produite entre les années 1980 et 2000), le problème de la reconstruction *a posteriori* de la trajectoire a fait l'objet d'une constante attention.

L'étude de ces trajectoires sociales permet de retracer la carrière des enquêtés en rupture professionnelle en exposant les disparités sexuées et sociales à l'œuvre. Penser en termes de carrière (Becker 1985) permet non seulement de mettre à jour une histoire idéal-typique, mais aussi de proposer un séquençage de ce processus en plusieurs phases. Et c'est au cours de la phase de désengagement professionnel (lorsque la décision de quitter son emploi devient effective) que la question des irréversibilités se pose de manière aiguë.

En effet, dans un contexte général de fragilité du marché de l'emploi, avec un chômage qui augmente dans les années 1970 pour devenir massif au cours des années 1980¹, « *les détenteurs d'un emploi assez stable ont pris la mesure des risques croissants qu'il y avait à le quitter* » (Chenu 1992). Aux transitions de l'emploi vers l'emploi se sont progressivement substituées des mobilités « à risques » avec des passages par le chômage, le risque se concentrant pour les populations les moins qualifiées et les plus jeunes (Commissariat général du plan 2003). L'existence d'un chômage récurrent affecte le rapport des individus à l'emploi et joue sur le processus de désengagement professionnel. On s'accordera facilement à dire que la mobilité est en partie dépendante de la conjoncture économique.

L'intérêt de pointer ce moment est de montrer qu'à partir d'une même décision, celle de quitter son emploi, les acteurs élaborent diverses stratégies ou tactiques pour reprendre la distinction de Michel de Certeau (1990). Plus précisément, on relève diverses formes de désengagement professionnel selon les propriétés sociales des enquêtés et le type de configurations dans lesquelles ils sont pris. L'événement n'est pas seulement imposé mais aussi vécu et les bouleversements qu'il peut provoquer sont à relier aux ressources disponibles (Voeglti 2004). Les moyens d'organiser le désengagement dépendent des ressources mobilisables qui sont elles-mêmes fonction de la biographie des acteurs et de la position qu'ils occupent dans l'espace social. Cela revient à prendre en compte la totalité de la biographie c'est-à-dire la position occupée par l'acteur dans l'espace social, les réseaux sociaux à disposition et le degré de flexibilité offert par les institutions dans lesquelles il est inséré (Bury 1982 ; Voeglti 2004).

1.1. Le degré de flexibilité des institutions

L'événement peut avoir des conséquences durables voire irréversibles sur la trajectoire des individus. C'est là l'influence du temps court sur le temps long.

Le processus de désengagement dépend également de la réversibilité ou non-réversibilité des situations professionnelles. Cela dit, l'irréversibilité est toujours relative puisque « *ce qui a été construit peut être déconstruit. Rien n'est définitif. Les éléments créés ne sont irréversibles que dans la mesure où ils survivent à leur moment de création et où ils interviennent dans des situations ultérieures* » (Grossetti 2004). Michel Grossetti indique toutefois qu'on ne revient jamais au point de départ.

Quitter son métier revêt une dimension irréversible, au moins partiellement, puisque le retour fidèle à l'état initial n'est pas possible. En revanche, on peut jouer sur la réversibilité de la reconversion professionnelle en usant de certains stratagèmes. Quitter un métier de manière définitive ou pouvoir retrouver sa situation professionnelle initiale sont deux situations singulières qui conduisent les acteurs à orchestrer différemment leur départ. De là découlent des processus plus ou moins longs : la durée est en partie dépendante de la réversibilité ou non réversibilité du changement professionnel. La prise de risques dépend donc en partie des caractéristiques institutionnelles du métier initial et des mesures légales mises en place par les politiques publiques pour faciliter les reconversions professionnelles.

¹ Depuis 1975, le nombre de chômeurs a été multiplié par quatre (Commissariat général du plan 2003, p. 58).

1.2. La position sociale des acteurs

Les enquêtés sont plus ou moins enclins à s'armer contre un éventuel échec professionnel selon leur dotation en capital économique, capital culturel et capital social et selon leur position dans le cycle de vie. L'audace professionnelle est facilitée pour les acteurs les plus pourvus en capitaux qui bénéficient ainsi de « filets de sécurité » (Bourdieu 1974). Plus précisément, entretenir un rapport plus ou moins tendu à l'avenir professionnel varie selon l'origine et la trajectoire sociale des enquêtés (Bourdieu 1980).

La dotation en capital culturel, capital économique et capital social ainsi que la situation matrimoniale joue sur la prise de risques professionnels. Mais les plus dotés en capitaux ne sont pas les seuls à prendre des risques. D'autres acteurs plus démunis en capitaux sont aussi susceptibles de prendre des risques même si leur comportement découle d'une autre logique. Plus à mêmes de percevoir leur vie sous le joug du fatalisme, donc échappant au contrôle personnel, ils semblent se fier à la chance, au destin ou au hasard pour entreprendre leur désengagement professionnel. On retrouve donc deux groupes susceptibles de moins assurer leur avenir professionnel que d'autres : d'une part, les acteurs détenteurs d'un aplomb vis-à-vis de l'avenir qui découle de leur détention en capitaux économiques, culturels ou sociaux ; d'autre part les acteurs moins pourvus en capitaux, qui entretiennent un rapport plus fataliste à l'avenir ou qui estiment n'avoir « rien à perdre ».

Dans l'analyse des ressources mobilisables, la prise en compte des réseaux sociaux se limitera aux liens familiaux notamment conjugaux qui priment largement sur les autres liens. Pour une personne mariée ou vivant en couple, changer de profession n'est pas anodin, *a fortiori* quand il y a des enfants. C'est prendre le risque de bousculer une vie stable et remettre en question son organisation, sans toujours en connaître les conséquences. Aussi le désengagement professionnel peut-il faire l'objet d'une confrontation familiale à l'issue de laquelle la décision sera entérinée, si la situation du conjoint le permet. Chantal Nicole-Drancourt souligne cette interdépendance des trajectoires au sein d'un couple lorsqu'elle écrit : « *Dès lors qu'une famille se construit, puis s'élargit, elle engage des logiques interactives qui tendent à briser l'autonomie d'évolution des trajectoires professionnelles et sociales de chacun des conjoints et à les rendre dépendantes l'une de l'autre* » (Nicole-Drancourt 1989).

Organiser ou non le désengagement professionnel est un indicateur du rapport à l'avenir des acteurs que l'on peut réunir en trois groupes :

- les acteurs qui limitent les risques professionnels en cherchant à neutraliser l'incertitude de leur avenir professionnel ou en s'assurant un éventuel retour à l'emploi initial,
- les acteurs qui limitent les risques financiers,
- les acteurs qui n'anticipent pas leur désengagement professionnel.

Ces catégories sont construites à partir des ressources mobilisées par les acteurs, qu'elles soient d'ordre professionnel ou d'ordre familial et la distinction principale s'opère entre ceux qui préparent à l'avance leur désengagement professionnel et ceux qui ne planifient pas leur sortie professionnelle.

2. Limiter les risques professionnels

2.1. Neutraliser l'incertitude : se désengager une fois engagé

La façon la plus sécurisée de renoncer à son travail est de démissionner après l'entrée dans le nouveau poste. Pour sept enquêtés, le désengagement s'est superposé à l'entrée dans le métier. Cette procédure ne garantit pas la réussite professionnelle mais écarte toute incertitude sur l'avenir immédiat. Autrement dit, on sait pour quoi on quitte son métier. Il n'y a donc pas de période de flottement. Dans notre population, tous les individus ayant recours à ces usages sont issus de classes populaires ou de la fraction inférieure des classes moyennes. Ce rapport à l'avenir évoque la tendance des enfants d'ouvriers à rechercher la stabilité et la sécurité lors du choix de leurs études supérieures en privilégiant l'assurance du diplôme et les débouchés.

Lionel (père décédé et mère assistante maternelle), assez démuné en capital culturel, économique et social, divorcé avec la charge de ses deux enfants, limite au maximum la prise de risques inhérente à sa reconversion. Il attend donc d'être engagé comme gardien de bibliothèque avant de démissionner de son emploi de dépanneur pour une société de traitement d'eau :

Enquêtrice : « *Et du coup quand t'as passé cet entretien, tu bossais toujours dans ton boulot précédent ?* »

Lionel : *Ouais.*

Enquêtrice : *Ouais t'as attendu que ça soit sûr pour ?*

Lionel : *Ah oui, oui. Moi je fonctionne bien toujours comme ça de toute façon. Faut que ça soit sûr avant que je change quoi que ce soit ».*

2.2. Conjurer l'irréversibilité

Huit enquêtés cherchent à limiter la prise de risques en conjurant l'irréversibilité de leur transition professionnelle. Autrement dit, ils visent à se garantir un retour à la situation professionnelle initiale en cas d'échec de la reconversion. D'où le recours aux moyens institutionnels qui leur sont proposés à un moment donné. Le Code du travail offre plusieurs possibilités aux travailleurs et leur autorise un accès progressif à un nouvel emploi et/ou leur assure un éventuel retour à la situation professionnelle antérieure. Notons que quelques distinctions s'opèrent entre le secteur public et le secteur privé.

2.2.1. Le congé individuel de formation

Les salariés du public comme du privé peuvent bénéficier du congé individuel de formation qui prend place dans le système de formation professionnelle continue (FPC) mis en place en France par la loi de juillet 1971, mais vraiment relancé par la loi de 1984. Cette idée de formation est plutôt pensée en termes d'adaptation des personnels aux exigences du changement technique et de la compétitivité internationale (la formation est liée aux évolutions du travail) qu'en termes de satisfaction personnelle². Cette loi permet aux salariés qui souhaitent se reconvertir de suivre une formation de longue durée³. Dans les années 1980, la grande majorité des congés s'inscrivent dans la famille professionnelle de l'individu (64,1 % des cas) et visent plus rarement une reconversion (20,7 % des cas), tout en précisant qu'un projet sur deux n'aboutira pas (Paul 1992).

Dans notre enquête, trois enquêtés (deux hommes et une femme) ont bénéficié d'un congé individuel de formation (CIF) pour se réorienter professionnellement. Cédric, radiologue pendant treize ans, explique comment le CIF limite les tensions individuelles en diminuant considérablement les prises de risques inhérentes à un désengagement professionnel :

« Ben en fait moi je suis passé par le Fongecif, donc le congé individuel de formation [...]. Ils m'ont payé pendant ma formation. Je partais pas de mon boulot, j'avais pas démissionné en faisant mon Fongecif. J'ai démissionné le jour où j'ai su que j'avais du boulot quoi. Donc de toute façon j'ai jamais eu de, j'ai jamais eu de... »

Enquêtrice : *Y'avait pas une grande prise de risque ?*

Cédric : *Non [...] Donc je pouvais revenir dans mon ancien boulot si ça avait pas marché donc c'était vraiment risque zéro quoi [...]*

Enquêtrice : *Si y'avait pas eu le Fongecif...*

Cédric : *Ben c'était plus difficile à faire quoi. Là c'est vrai que je m'assurais vraiment. J'étais vraiment assuré de pas perdre mon boulot, d'avoir une formation, de voir si elle me plaisait. Si elle me plaisait pas, de revenir dans mon ancien boulot. »*

Ces acteurs souhaitent maîtriser au maximum l'irréversibilité de leur décision, condition *sine qua none* au « saut » professionnel.

2.2.2. La disponibilité

Dans la Fonction publique, il est également possible d'obtenir une disponibilité pour études, pour convenances personnelles ou pour reprendre ou créer une entreprise. Les durées sont variables (trois ans renouvelables une fois pour études et convenances personnelles ; deux ans pour création d'entreprise) et l'administration ou l'entreprise peut accorder pour des motifs familiaux ou professionnels l'autorisation de quitter temporairement son poste de travail en se faisant mettre en disponibilité⁴. Ce régime est réglementé

² Voir article L.931-1 du Code du travail (Prat 1997).

³ Un fonds spécifique prend en charge la rémunération et les frais de formation : les salariés du secteur public ou privé peuvent bénéficier du crédit formation individualisé (CFI).

⁴ Voir Loi du 11.11.1984 art. 51 et 52. Décret n°85986 du 16.09.1985, art. 42 et suivants.

dans le souci d'assurer au salarié un déroulement harmonieux de sa carrière, en tenant compte au mieux de ses aspirations personnelles, et surtout de répondre aux besoins prioritaires du service ou de l'entreprise. Sylvain, agent d'accueil aux PTT, fils de facteur, bénéficiera de cette mesure à l'entame d'une carrière incertaine de comédien :

Sylvain : « Mais bon de toute façon tu te dis : "je quitte pas mon boulot comme ça". Enfin moi c'était pas ma nature de quitter mon boulot comme ça, de démissionner du jour au lendemain et de dire : "je me casse, j'en ai ras le bol d'être là !" [...] Moi j'ai pris une dispo en 90. En même temps c'était souple, parce que prendre une dispo ça veut pas dire démissionner donc... c'est dire : "on essaie et si ça marche pas, on reprend notre boulot" puisqu'on est en disponibilité, y'a toujours c'te possibilité de revenir en arrière. C'est un système assez souple pour aller voir [...] Alors tu seras peut-être pas réintégré dans le même service. Tu prends juste ce risque-là, mais c'est pas un gros risque en fait. C'est même assez excitant. J'allais voir et si vraiment ça me plaît pas ou si je me casse la gueule là-dedans, je reviens [...]

Enquêtrice : T'as renouvelé la dispo ?

Sylvain : Ouais et j'ai démissionné 6 ans après. En fait je me suis dit : "j'ai une dispo pendant 6 ans, je vais la garder" [...]

Enquêtrice : La dispo comme roue de secours ?

Sylvain : Ouais c'était vraiment une sécurité que je pouvais garder donc je la gardais avec dans la tête : je vais tout faire pour pas y retourner et ça, ça pousse au cul aussi positivement. »

2.2.3. Le congé sabbatique

Les salariés peuvent aussi demander un congé sabbatique, d'une durée minimale de six mois et d'une durée maximale de onze mois, pendant laquelle le contrat de travail est suspendu. Pour en bénéficier, il faut posséder six ans d'activité professionnelle dont au moins trois ans d'ancienneté dans l'entreprise. Il peut permettre de suivre une formation ou de préparer une éventuelle reconversion sachant qu'« à l'issue du congé, le salarié retrouve un précédent emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente... »⁵. Ou encore parmi les congés pour convenance personnelle, un congé pour création d'entreprise qui a pour but d'encourager les salariés à créer leur entreprise. Il faut justifier d'au moins trente-six mois d'ancienneté dans son entreprise. En cas d'échec, ils peuvent retrouver leur emploi précédent⁶. Le code du travail prévoit un certain nombre de mesures pour celui ou celle qui veut cesser temporairement son travail en acceptant de renoncer à son salaire. C'est le cas de Christelle qui avant de demander un CIF avait déjà profité de deux congés pour tester un nouveau domaine professionnel en tant que costumière :

« La première fois j'ai pris quinze jours de congés euh... pour euh... pour continuer sur septembre à travailler là-dessus. Et puis la deuxième fois j'avais pris un, un congé plus long euh...mais en étant remplacée donc dans mon boulot. Mon directeur était d'accord pour me laisser partir pour cette expérience. Et pis là j'avais pris un an de congé sabbatique pour pouvoir justement voir un petit peu sur le terrain quoi comment ça pouvait se passer. »

Comme les autres mesures, les congés sabbatiques permettent au salarié de tester un nouveau métier, de s'assurer de sa viabilité avec un retour aisé à la profession initiale. Mais ils s'en différencient au niveau financier puisqu'ils ne sont pas rémunérés. Le salarié doit pouvoir subvenir à ses besoins le temps du congé, soit parce qu'il travaille (c'est le cas de Christelle qui touche des cachets de costumière), soit parce qu'il a des économies ou un conjoint qui peut assurer le quotidien.

⁵ Article L 122-32-17, L. 122-32-18, L. 122-32-19 et suivants de la loi n°84-4 du 3 janvier 1984 du Code du travail.

⁶ Voir art. L.122-32-12 et suivants. Ce congé (d'une durée d'un an renouvelable une fois) n'est pas rémunéré, mais il existe d'autres systèmes d'aides financières.

3. Limiter les risques financiers

Dix enquêtés anticipent leur départ professionnel sans être engagé dans une autre voie professionnelle et sans chercher à préserver leur emploi en cours. Ils ont souvent une idée plus ou moins précise de leur avenir professionnel, exprimée en termes de domaine professionnel ou de formation, et s'assurent les moyens économiques pour la développer ou la réaliser.

3.1. Par des négociations professionnelles

Etienne, ingénieur, prépare sa sortie professionnelle en mettant de l'argent de côté et en réfléchissant au moment opportun pour quitter l'entreprise pour se donner le temps de construire son avenir professionnel :

Etienne : « À un moment donné j'en ai eu ras les pompons. Je me suis dit : "Non je veux plus faire ça, c'est décidé j'arrête". Donc j'ai attendu la fin du contrat. J'avais cinq semaines de vacances à prendre qui ne me seraient pas payées donc je suis parti un mois avant, un mois avant la fin du contrat [...]

Enquêtrice : Tu avais mis de l'argent de côté en prévision ?

Etienne : Ouais bien sûr [...]. Ben c'est vrai je prévois les changements à l'avance .»

3.2. Par des négociations familiales

Élodie démissionne de son métier d'éducatrice après en avoir discuté avec son mari qui l'encourage à suivre une formation dans le vitrail, domaine qui l'attire mais qu'elle ne connaît pas. Entre eux, cette procédure est à double sens puisque quelques années auparavant, c'est elle qui a soutenu financièrement sa reconversion professionnelle :

« Donc c'était un échange [...]. Heureusement qu'on a des sponsors de mari, comme disait mon mari : "heureusement qu'on est là". »

Avec l'augmentation du travail salarié féminin, la femme peut assurer la survie économique de la famille et permettre ainsi à son mari de se reconvertir. Enseignante, la femme de Claude lui permet de reprendre des études :

Enquêtrice : « Donc là tu t'inscris à la fac, tu continues de bosser à côté ?

Claude : Euh... non je quitte l'usine. Ben je me fais entretenir parce que...

Enquêtrice : Donc au départ vous aviez négocié avec ta femme ?

Claude : Euh... ça s'est pas... je sais pas ce que tu veux dire par là. Négocier c'était... ben c'était déjà pensé avant quoi. On était déjà d'accord sur si je pouvais aller en fac, je quittais l'usine quoi. La question s'est quasiment pas posée parce que on était d'accord tous les deux là-dessus quoi. »

4. Ne pas anticiper son désengagement professionnel

Dix-neuf enquêtés sur quarante-quatre ne préparent pas leur désengagement professionnel, c'est-à-dire qu'ils n'ont ni construit un « projet professionnel » de manière pragmatique ni assuré leurs futurs moyens de subsistance. Si quelques uns n'ont pas anticipé leur sortie professionnelle, c'est qu'ils n'en ont pas eu le temps. C'est le haut degré d'imprévisibilité du désengagement professionnel qui rend compte de ces comportements. D'autres, en revanche, bénéficiant d'une plus grande maîtrise sur leur désengagement professionnel, ont plutôt agi en affichant un rapport détendu à l'avenir.

4.1. Un désengagement professionnel imprévisible

Le processus de désengagement varie dans sa durée. De la prise de décision de quitter son emploi à sa mise en pratique s'écoule un temps variable selon les cas de figure. Plus ce temps est court, plus il est difficile d'anticiper le désengagement. Il en est ainsi de trois enquêtés qui n'ont pas pu prévoir leur licenciement économique. D'autres situations se présentent également. Par exemple, Elisabeth, directrice de l'école de danse où elle enseigne, quitte son mari après une rencontre amoureuse avec un autre homme. Son divorce

entraîne la vente de l'établissement acheté en communauté avec son mari et la fin des cours de danse. N'ayant pu anticiper cette situation, son désengagement professionnel est brutal. Elle ne peut donc qu'accuser le coup et réagir au plus vite en réactivant ses dispositions ascétiques constituées au cours de sa socialisation familiale (son père est gardien et sa mère femme de ménage) :

« Mais moi vu que je voulais garder mes enfants, le seul moyen de vivre et de survivre c'était de travailler donc peu importe le métier [...] Quand j'ai décidé de divorcer, c'était en fin d'année donc au mois de juin. Donc au mois de juin, tu as plus de cours de danse qui se donnent donc il fallait, il fallait aller à l'essentiel. Moi ce qui comptait c'était de faire vivre mes enfants. Et à l'époque B. ne vivait pas ici. Donc il fallait que je paie mon loyer, il fallait qu'on vive. Donc j'ai pas eu le choix, j'ai pris le premier travail que j'ai trouvé. »

La mobilité conjugale a directement contaminé la sphère professionnelle. Sans protection, elle accepte le premier travail qu'elle trouve pour subvenir à ses besoins. Cette forme d'ascétisme (efforts et privations) qui découle du primat du travail rendu nécessaire par les conditions de vie, est une des valeurs intériorisées par certains membres des classes populaires : *« L'existence est encerclée par la nécessité, et les individus savent qu'ils n'ont pas d'autre choix que d'y faire face. C'est en ce sens qu'on peut parler d'un certain ascétisme »* (Schwartz 1990). Olivier Schwartz définit les conduites de type « ascétiques » par une double caractéristique : l'acceptation systématique des privations, le but étant de « s'en sortir » ; et la mobilisation générale des forces pour saisir toutes les occasions de travail.

4.2. Un rapport détendu à l'avenir

L'ascétisme n'est pas la seule manière d'être et de faire des acteurs issus des classes populaires. Certains entretiennent, à l'inverse, un rapport plutôt hédoniste au présent. Dès qu'ils sont plus à l'aise financièrement, ils dépensent leur argent. Ils ne limitent pas leur train de vie pour accumuler un pécule et anticiper sur le futur. Ils veulent profiter du moment présent. Lorsque la vie est difficile, il s'agit de la prendre du bon côté. On retrouve le goût des plaisirs immédiats propres à certains membres des classes populaires, ces « épicuriens de la vie quotidienne » pour reprendre l'expression de Richard Hoggart (1970).

Patrice, jeune célibataire, confiant de par ses expériences antérieures de cuisinier (saisonnier en France puis à Londres), mais fatigué par des conditions de travail difficiles (notamment les horaires) décide d'arrêter de travailler sans se préoccuper rationnellement de son avenir :

« Avec mon ami [...] on s'est dit : "ben voilà pff...merde on a un boulot en or, on est sérieux, on sait bosser, etc. donc on arrête de travailler et on voyage. On n'a rien à perdre, euh... on n'a que nous, un sac, trois slips, deux chaussettes et un T-shirt et basta. Et avec les papiers qu'on a, les certificats de travail qu'on a, on peut travailler dans le monde entier", ce qui est vrai. Ce qui était vrai à l'époque. »

Cet extrait d'entretien montre aussi que le fait de ne rien posséder peut faciliter la prise de risque puisqu'il n'y a « rien à perdre » : un travail saisonnier facile à retrouver, pas de famille à assumer.

Des acteurs d'origine moyenne ou supérieure entretiennent aussi un rapport « hédoniste » à l'avenir. Mais les logiques à l'origine de ces comportements divergent. En effet, ce n'est pas le fatalisme mais la distance aux nécessités qui génère leur désinvolture à l'égard du proche avenir.

Issue de la grande bourgeoisie (père directeur commercial d'une grande entreprise et mère sans emploi, tous deux issus de la grande bourgeoisie industrielle), Elise démissionne assez brutalement de son emploi :

Elise : « Mais il (le PDG de la boîte) sentait bien que ça allait pas. Et puis il m'a dit : "Écoute si un jour tu veux partir, tu m'en parles, on t'aide et tout". Et c'était donc un mardi, je lui dis : "Ben écoute je pars à la fin de la semaine." [...] Parce que c'est purement mon caractère : je fais tout très vite. Très vite et voilà. Et je regrette jamais.

Enquêtrice : Et du coup en une semaine vous négociez un licenciement ou vous démissionnez ?

Elise : Ouais en trois jours

Enquêtrice : Sans savoir du tout ce que vous alliez faire après ?

Elise : Ah non pas du tout. »

Divorcée, élevant ses deux enfants âgés à ce moment de douze et neuf ans, sa décision peut sembler surprenante :

Enquêtrice : « *Vous aviez pas le doute de vous retrouver...* »

Elise : *Non pas du tout. Pas du tout. Non. Au contraire, je pensais même que c'était une bonne chose d'apprendre aux enfants à choisir leurs trucs et à ne pas hésiter à changer de métier. Ouais. »*

L'absence d'inquiétude vis-à-vis de l'avenir, valeur qu'elle souhaite transmettre à ses enfants, tient à ses diverses ressources personnelles. D'une part, elle possède d'importantes économies personnelles réalisées sur ses précédents salaires. D'autre part, elle sait qu'elle peut éventuellement faire appel à ses parents fortunés ou à son réseau relationnel relativement important :

« Mais l'inconscience ou l'insouciance que je peux sembler avoir, c'est que oui j'ai, je suis pas toute seule. Je suis pas toute seule perdue dans la ville. »

Ces extraits d'entretien semblent largement confirmer le fait que la désinvolture des enquêtés de classe moyenne ou supérieure répond à d'autres logiques que celle des classes populaires. Ainsi, pour reprendre Bourdieu (1979), la disposition distante, détachée voire désinvoltée à l'égard du monde se constitue dans des conditions d'existence relativement affranchies de l'urgence.

Victor n'anticipe pas non plus sa sortie professionnelle. Il démissionne sans penser à assurer financièrement sa survie. L'enquêté insiste même sur le besoin de se retrouver dépourvu pour trouver l'énergie de rebondir :

Victor : « *Moi j'ai démissionné comme ça sur un coup de tête avec une lettre de démission, qui était plutôt une lettre d'insultes [...].* »

Enquêtrice : *Mais avant d'écrire la lettre de démission, vous saviez pourquoi, vous arrêtez pour reprendre quelque chose derrière, ou y'avait encore rien de vraiment ?*

Victor : *Non, non, non. Moi je suis toujours quelqu'un qui a besoin d'être dans la merde pour avancer ! (sourire) donc euh... il fallait que je dégage. À partir du moment où je savais que j'aurais dégage, je sais que je vais rebondir d'une façon ou d'une autre. Mais si je faisais pas cet effort de me retrouver euh... à la rue entre guillemets, euh... je l'aurais pas fait autrement, j'aurais pas quitté mon métier pour me lancer comme ça, il fallait que quelque chose... »*

Si les questions de survie économique ne semblent pas préoccuper l'enquêté, c'est qu'il dispose d'une sécurité d'ordre privée assurée par son amie, commerciale jouissant d'une bonne situation, bien qu'aucun accord préalable n'ait été mis en place.

Enquêtrice : « *Elle, elle gagnait sa vie donc...* »

Victor : *Ah non ! Ça a jamais été question de me faire entretenir par elle. Mais le fait est que bon ben mes revenus qui sont tombés d'un coup comme ça. On était ensemble. Elle avait ses enfants donc euh... forcément elle avait un appartement avec les enfants donc les contraintes qui vont avec. Et donc la simplicité quand on était ensemble, c'est que moi je sois chez elle, ce qu'elle me reprochait comme étant : "Ouais t'as le beurre et l'argent du beurre...tu peux pas te payer un appartement, je suis la bonne poire, tu profites de moi", etc., etc. [...].*

Enquêtrice : *Ses réactions quand vous avez démissionné de votre emploi ?*

Victor : *Ca était : "ouais, j'ai été la dernière informée, tu m'en as même pas parlé, tu n'en as rien à faire de moi"... comme d'habitude, machin. Voilà, voilà ! [rires]. »*

On s'aperçoit donc qu'il existe différents processus qui sous-tendent le soutien financier ou domestique d'un conjoint. En effet, il peut tout aussi bien résulter d'un échange entre les partenaires que d'un soutien imposé par une décision prise unilatéralement.

Enfin, il est possible de commettre des erreurs d'évaluation lors d'une projection de sa vie professionnelle future. Persuadés d'avoir une alternative professionnelle, des acteurs quittent facilement leur travail. L'exemple suivant montre bien que tous les acteurs ne mesurent pas finement, de manière rationnelle les risques encourus mais se fient plutôt à leur « bonne étoile ». « *La prise de risque ne correspond pas forcément à une évaluation rationnelle de ses paramètres, la subjectivité alors à l'œuvre ferait notamment intervenir l'optimisme ou l'espoir* » (Pérez-Díaz 2003). Jean-Bernard, célibataire d'une vingtaine d'années, connaîtra une grande déconvenue :

« *Et j'avais envie de me faire recruter dans les parcs régionaux. Donc j'étais persuadé que j'allais y arriver, c'est pour ça que...quand heu, heu...j'ai quitté la marine, je savais, je me disais, j'étais persuadé que j'allais être recruté soit dans un parc régional soit dans les travaux sous-marins parce que j'étais un excellent plongeur. Mais quand j'suis arrivé avec mes prétentions d'excellent plongeur, ils m'ont dit : "Mais vous savez faire quoi d'autre que de plonger ?*

– *Ben c'est tout !*

– *Ah ben vous reviendrez nous voir quand vous saurez souder à l'arc à 50 mètres de profondeur"...enfin des trucs comme ça.*

Et du coup je me suis retrouvé ni en travaux sous-marins, ni dans les parcs. Et ben au chômage. Je suis resté au chômage six mois. »

Conclusion

De manière plus globale, on peut distinguer deux catégories d'acteurs en fonction de leur gestion de l'imprévisibilité. Autrement dit, il s'agit de regrouper ceux qui anticipent leur désengagement, quelles qu'en soient les modalités d'une part, et ceux qui ne l'anticipent pas d'autre part. On comptabilise alors vingt-cinq enquêtés, dont neuf célibataires et seize personnes en couple, qui anticipent leur désengagement (en neutralisant l'incertitude, en conjurant l'irréversibilité ou en assurant leur survie économique) et dix-neuf enquêtés, dont quinze célibataires et quatre personnes en couple, qui n'anticipent pas leur désengagement.

Sans prétendre faire des statistiques à partir d'une quarantaine de cas, on peut néanmoins souligner quelques tendances. Si on ne tient pas compte des cinq enquêtés qui ont été contraints à un désengagement brutal (licenciement, faillite, etc.), on comptabilise un tiers des enquêtés qui n'anticipent pas son désengagement contre deux tiers qui l'anticipent à divers degrés. La majorité des enquêtés sécurise donc son désengagement professionnel en s'appuyant sur des mesures de politiques publiques et/ou sur des ressources familiales (avec une place centrale pour le rôle du conjoint). Et ceux qui ne prévoient pas leur sortie professionnelle ont pu y être contraints soudainement ou ne sont pas socialement dotés des dispositions rationalistes leur permettant d'organiser leur avenir ou encore possèdent des capitaux qui leur donnent des assurances sur l'avenir.

On remarque aussi un clivage selon la situation familiale des acteurs. Parmi ceux qui limitent au maximum la prise de risque, on a un tiers de plus de personnes en couple que de célibataires. Et quatre fois plus de célibataires que de personnes en couple n'anticipent pas leur désengagement professionnel. Ainsi, les acteurs qui vivent en couple tendent plus souvent que les célibataires à contrôler l'incertitude professionnelle ou économique. Ils tendent à mieux assurer leur avenir, notamment quand ils ont des enfants (onze acteurs en couple avec enfants prévoient leur sortie professionnelle contre une qui n'anticipent pas son désengagement).

Bibliographie

Becker H. (1985), *Outsiders. Études de sociologie de la déviance*, Paris, Métailié.

Bourdieu P. (1974), « Avenir de classe et causalité du probable », *Revue française de sociologie*, XV, pp. 3-42.

Bourdieu P. (1980), *Le sens pratique*, Paris, Minuit.

Bourdin A. (2003), « La modernité du risque », *Cahiers internationaux de Sociologie*, vol. CXIV, janvier-juin, pp. 5-26.

Bury M. (1982), « Chronic Illness as Biographical Disruption », *Sociology of Health and Illness*, 4 (2), pp. 167-182.

Chenu A. (1992), « Itinéraires socioprofessionnels et mobilité sectorielle », in L. Coutrot et C. Dubar (2003), *Cheminements professionnels et mobilités sociales*, Paris, La documentation française.

Commissariat général du plan (2003), *Les mobilités professionnelles : de l'instabilité dans l'emploi à la gestion des trajectoires*, Paris, La Documentation française.

De Certeau M. (1990), *L'invention du quotidien, T1 arts de faire*, Paris, Éditions Gallimard.

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

Hoggart R. (1970), *La culture du pauvre*, Paris, Minuit.

Nicole-Drancourt C. (1989), « Stratégies professionnelles et organisation des familles », *Revue française de sociologie*, XXX, pp. 57-80.

Paul J.J. (1992), « Structure du marché du travail, formation continue et trajectoires professionnelles. L'exemple du congé individuel de formation (CIF) », in L. Coutrot et C. Dubar (2003), *Cheminements professionnels et mobilités sociales*, Paris, La Documentation française.

Pérez-Diaz C. (2003), « Théorie de la décision et risques routiers », *Cahiers internationaux de Sociologie*, vol. CXIV, janvier-juin, pp. 143-160.

Schwartz O. (1990), *Le monde privé des ouvriers. Hommes et femmes du nord*, Paris, PUF.

Voeglti M. (2004), « Du jeu dans le Je : ruptures biographiques et travail de mise en cohérence », *Lien social et politique*, n° 51, pp. 145-158.

L'orientation professionnelle des salariés aux risques des transitions professionnelles

Coralie Perez et Elsa Personnaz*

1. L'orientation des salariés : entre discours et injonction

1.1. La promotion récente de l'orientation professionnelle des adultes au service de la mobilisation

Depuis plusieurs années, on assiste à de nombreuses manifestations d'intérêt pour l'orientation professionnelle émanant des organisations internationales telles que l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) ou la Banque mondiale, et de la Commission européenne. En 2000, l'OCDE a ainsi lancé un programme de recension et d'analyse des systèmes « d'information, d'orientation et de conseil »¹ dans un panel de 14 pays. L'objectif était de « combler l'écart » entre les politiques publiques d'emploi et de formation (y.c. les services publics d'emploi) et les pratiques de l'orientation professionnelle au motif que « *l'adoption progressive d'une stratégie d'apprentissage tout au long de la vie dans les pays de l'OCDE et l'accent mis sur l'employabilité dans les politiques d'emploi entraînent de nouveaux défis pour l'orientation professionnelle* » (OCDE 2004). À la demande de la Commission européenne, le Cedefop (Centre européen pour le développement de la formation professionnelle) et ETF (European Training Foundation) décident d'étendre cette analyse aux États membres non étudiés par l'OCDE dont la France (Sultana 2004) ainsi qu'aux futurs membres (ETF 2003) ; la Banque mondiale s'intéressant, pour sa part, aux « *middle income countries* » (World Bank 2003). Au total, 37 pays ont été soumis à la revue de ces organisations. Plus récemment et dans le prolongement de ces trois études, la Commission européenne a financé un travail sur l'élaboration d'un modèle de service public d'emploi (SPE) qui s'appuie sur l'analyse des services d'information, d'orientation et de conseil délivrés au sein des SPE et la mise en exergue de bonnes pratiques (Sultana et Watts 2005).

Ces soudaines manifestations d'intérêt d'organisations aussi éminentes pour un thème aussi ancien que l'orientation professionnelle ne manquent pas d'interroger. L'orientation est, au moins en France, un champ professionnel ancien, bien organisé pour ce qui concerne l'orientation scolaire, moins bien délimité pour l'orientation des adultes, avec ses praticiens, ses qualifications et des organisations emblématiques (ONISEP, INETOP, AFPA, CIBC...)².

Pour comprendre cette mise à l'agenda politique européen de l'orientation professionnelle, il faut en rappeler le contexte. Depuis plusieurs années, les systèmes traditionnels de protection sociale sont remis en cause et la promotion de l'activité et de l'employabilité s'est substituée à la lutte contre le chômage. Ainsi, et depuis le Livre blanc de Jacques Delors, la lutte contre le chômage passe moins par l'encouragement à l'investissement public et privé et à la création d'emploi par la croissance que par la nécessité affirmée de supprimer les « barrières » à l'emploi, ou plutôt à l'activité. Cela se traduit par la promotion d'une offre de travail flexible et donc d'une main-d'œuvre formée, qualifiée, adaptable et réactive aux changements économiques et fluctuations du marché du travail. Dès lors, les systèmes de protection sociale ainsi que d'éducation et de formation sont critiqués en ce qu'ils ne favorisent pas cette nécessaire adaptation des travailleurs aux besoins de l'économie.

Dans ce cadre, il faut faire du salarié un « sujet actif » capable de s'adapter aux relations d'emploi flexible et de gérer ses transitions sur le marché du travail. Activation, individualisation, autonomie sont les maîtres-

* Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq), perez@cereq.fr, personnaz@cereq.fr.

¹ « *Guidance* » est le terme générique employé dans les rapports cités. Il comprend à la fois les dimensions d'information, de conseil et d'orientation. Dans la suite du texte, nous emploierons le terme « d'orientation ».

² ONISEP : Office national d'information sur les enseignements et les professions ; INETOP : Institut national du travail et de l'orientation professionnelle ; AFPA : Association pour la formation professionnelle des adultes ; CIBC : Centres inter-institutionnels de bilans de compétences.

mots d'un « État social actif »³ où la personne (demandeur d'emploi, licencié économique, salarié désireux ou contraint à une mobilité) doit mobiliser les services existants dans une démarche active de mobilité professionnelle. Le regain d'intérêt pour les services d'orientation s'explique alors par le fait qu'ils sont appelés à occuper une place cruciale, car concourent à améliorer l'information et la fluidité du marché du travail. On assiste donc à un déplacement de la signification, des fonctions et des pratiques « traditionnelles » de l'orientation⁴. En effet, la fonction actuelle pourrait être celle d'étayer le cadre cognitif de la mobilisation des individus, actifs ou inactifs. L'orientation peut alors s'entendre comme rassemblant des actions de médiation visant l'amélioration de l'employabilité et de la mobilité des travailleurs privés d'emploi, mais également à favoriser l'organisation des transitions entre différentes situations sur le marché du travail. Elle peut prendre des formes diverses, des exercices de « profilage » pour évaluer l'employabilité et l'autonomie des individus aux services d'outplacement dans le cadre de plans sociaux en passant par l'accompagnement, notion floue à l'interface des politiques sociales et des politiques d'emploi, souvent confondue en pratique avec l'orientation.

Donc l'orientation professionnelle des adultes est mise au service de la mobilisation des personnes, et en particulier de l'activation des chômeurs. Nous laisserons là ce dernier aspect (qui n'est pas le moindre), pour nous concentrer ici sur l'orientation des salariés en activité, ou licenciés ou bien encore menacés de l'être. Nous nous appuyons sur un travail de terrain conduit entre octobre 2005 et janvier 2006 en région PACA auprès de plusieurs structures délivrant des services et prestations d'orientation (encadrés 1 et 2). Sans prétendre à la représentativité et à l'exhaustivité des services d'orientation proposés aux salariés, le choix des structures et des prestations nous paraît suffisamment éclairant sur les logiques à l'œuvre.

Encadré 1

UNE ÉTUDE COMPARATIVE EUROPÉENNE SUR L'ORIENTATION DES ADULTES

Cette réflexion s'inscrit dans le cadre d'une étude comparative européenne financée par le programme Leonardo da Vinci « *Comparative and evaluative analysis of guidance and counselling services for out of work individuals and workers at risk in five European countries. Ref number : ES/04/C/F/RF-80900* »

Le consortium est composé de 5 équipes : l'ICAS Institute (Espagne), l'Université de Stirling (Royaume-Uni), la Fachhochschule de Darmstadt (Allemagne), l'Université de Ljubljana (Slovénie) et le Céreq (France).

Le projet définit ces services comme des « actions de médiation visant l'amélioration de l'employabilité et de la mobilité des travailleurs privés d'emploi, mais également à favoriser l'organisation des transitions entre différentes situations sur le marché du travail ». La première phase du projet, achevée, a proposé une analyse synthétique et comparative des systèmes d'orientation professionnelle des adultes. La seconde, sur laquelle se base plus particulièrement cette communication, vise à appréhender de manière qualitative les processus à l'œuvre dans la production de services d'orientation. L'étude a débuté en octobre 2004 et pour une durée de trois ans.

Pour plus d'informations sur cette étude, voir le site dédié : www.fh-darmstadt.de/guidance-in-europe/

³ Nous faisons ici référence au texte stimulant de Bonvin et Moachon (cf. bibliographie). Les auteurs distinguent l'État Providence keynésien dont « une des clefs du succès réside dans sa faculté d'intégrer chacun de ces déficits de capacité (individuels, collectifs ou mauvais appariement entre ces deux dimensions) sous la forme de risques sociaux » de l'État social actif. Ce dernier réintroduit la responsabilité individuelle (et donc la recherche de la faute) dans la survenance d'un risque social, et en particulier celui du chômage (occurrence, durée) et de l'inactivité. Ainsi, face à l'injonction d'augmenter les taux d'activité, les politiques sociales reconsidèrent la manière de définir et d'évaluer la capacité de travail des individus. On assiste là à une remarchandisation des politiques sociales dont la portée, en termes de « subversion de la logique de l'État social traditionnel » reste indéterminée.

⁴ Ceci vise à décrire une tendance. Il ne faut cependant pas oublier que la tension entre préoccupation économique et préoccupation individuelle a toujours existé dans la pratique et l'analyse de l'orientation professionnelle (voir infra).

1.2. L'orientation professionnelle des salariés dans le contexte français

Ce discours sur la mobilisation véhiculé par les grandes organisations internationales et par la Commission européenne ne se traduit pas de la même manière selon les contextes sociétaux ; on en trouve des échos et des traductions diverses dans les États membres. En France, il vient raviver des tensions existantes dans ce champ professionnel. Avant d'envisager comment certaines des structures aux prises avec l'orientation professionnelle des salariés en France s'approprient et transmettent le discours sur la mobilisation, un détour par la récente loi sur la formation professionnelle est utile pour comprendre la place désormais accordée à l'orientation.

1.2.1. Une tradition de l'orientation professionnelle des adultes

Il existe en France une tradition de l'orientation des adultes. Les démarches planificatrices de l'après-guerre faisaient reposer l'orientation des salariés sur la tentative de maîtriser par le système éducatif les flux nécessaires au système de production. La régulation de l'orientation professionnelle était en fait assurée pour l'essentiel par l'école et se fondait sur des analyses prospectives, les pratiques d'orientation des salariés se limitant, en substance, à faciliter leur mobilité vers les secteurs en pénurie de main-d'œuvre. Mais ce modèle largement teinté d'adéquationnisme s'est épuisé à l'épreuve d'un chômage devenu massif et reconnu structurel et de l'augmentation des mobilités professionnelles, le plus souvent contraintes. Le développement des pratiques d'orientation auprès des jeunes et des adultes, salariés et demandeurs d'emploi, apparaît ainsi à partir des années 1980, comme des tentatives d'adaptation des systèmes de formation et d'emploi aux problèmes d'insertion des jeunes, de licenciements économiques massifs et de chômage de longue durée. Il existe ainsi un lien étroit entre le développement des pratiques d'orientation professionnelle et les impératifs de la lutte contre le chômage, enjeux largement énoncés et débattus depuis les instances communautaires.

La loi de 1971, initiée par Jacques Delors, instituant le système français de formation continue, ne fait pas explicitement mention de l'orientation professionnelle. Cependant et au fil des ans, une division nette apparaît entre la formation-adaptation à l'emploi à l'initiative de l'employeur et les formations longues, qualifiantes, financées par l'État et les organismes mutualisateurs (notamment au titre du congé individuel de formation (CIF)). La notion de promotion sociale tend à être remplacée par celle d'itinéraire de formation et de mobilité d'emplois, et la notion de qualification par celle de compétence. L'orientation professionnelle s'affirme en creux, face à la discontinuité des trajectoires professionnelles et la nécessité de « rebondir »⁵. Elle accompagne aussi l'érosion des marchés internes ; les cellules de reclassement qui accueillent les licenciés économiques lors de plans sociaux et fournissent un service d'information et d'orientation co-financé par l'État et l'employeur, prolifèrent dans les années 1980.

La création du bilan de compétences en 1991 ainsi que des centres inter-institutionnels de bilans de compétences (CIBC), structures chargées de le mettre en œuvre, d'en faire la promotion sur le territoire et de véhiculer les « bonnes pratiques », constitue une véritable spécificité nationale, le bilan étant le parangon de la prestation d'orientation. Il réaffirme dans sa définition la dimension « projet » de la personne : « *Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences ont pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation* » (Code du travail, art. L931-21). Si la dimension professionnelle est bien présente et justifie son inscription dans le Code du travail, le bilan doit néanmoins permettre à l'intéressé de clarifier « *ses valeurs, ses intérêts, ses aspirations ainsi que les facteurs déterminant sa motivation* », et de l'aider à « *déceler ses ressources et ses potentialités inexploitées* ». Les techniques d'évaluation sont utilisées de façon collaborative, en ce qu'elles impliquent la personne dans l'exploration de ses compétences (Blanchard 2002).

1.2.2. L'orientation professionnelle : entre « projet professionnel » et nécessité économique

Le regain d'intérêt pour l'orientation a ravivé des tensions qui existaient déjà dans ce champ professionnel en France. Ainsi, la confrontation entre aptitudes et exigences professionnelles a toujours fait l'objet de critiques : « *L'orientation professionnelle, loin d'être, dans son expression réelle et concrète, et dans sa tendance générale, fondée sur la primauté des tendances individuelles, se trouve au contraire entièrement placée sous la dépendance des nécessités économiques du pays, c'est-à-dire de ses besoins tels qu'ils sont*

⁵ Pour reprendre le titre d'un magazine mensuel créé en 1993 et ciblé sur les demandeurs d'emploi et les salariés « *en reconversion dans l'appréhension de leur devenir professionnel* » (www.rebondir.fr).

jusqu'à présent déterminés par les classes et les groupements qui le dirigent » (Naville cité dans Blanchard 2002). Ce sont moins les aptitudes que la division du travail qui guident l'orientation professionnelle. Il s'agit plutôt d'assurer l'adaptabilité qui « *a un contenu social au moins aussi important que son contenu psychologique* » (*ibid.*). On trouve ainsi posés les termes d'un débat qui conserve toute son actualité.

Le bilan de compétences approfondi, créé en 2001 pour les demandeurs d'emploi, parachève cette tendance. Finalisé par un retour rapide à l'emploi, le projet professionnel est moins guidé par les aspirations de la personne que par les offres d'emploi disponibles. Le dispositif est, dans son essence, dévoyé comme l'a constaté une étude récemment parue (Gosseume et Hardy-Dubernet 2005). L'existence de deux définitions d'un dispositif similaire en apparence reflète bien la tension entre projet personnel et nécessité économique au cœur du processus d'orientation, et la segmentation de l'orientation selon la position sur le marché du travail. La co-construction d'une évaluation des aptitudes et des moyens de réaliser un projet professionnel et personnel pour les salariés au cours de leur vie active, s'oppose à l'examen des capacités professionnelles du demandeur d'emploi et aux conseils d'orientation qui lui sont prodigués afin qu'il sorte au plus vite du chômage. À ces deux visions de l'orientation correspondent des flux de bénéficiaires très différents.

L'orientation professionnelle, qui était définie en creux de façon implicite dans les textes législatifs sur la formation professionnelle, est désormais clairement affirmée dans l'accord national interprofessionnel sur « la formation tout au long de la vie professionnelle » signé en septembre 2003 et repris dans la loi du 4 mai 2004.

1.2.3. L'orientation et l'esprit de la loi du 4 mai 2004 sur la formation tout au long de la vie professionnelle

Le premier chapitre de l'accord intitulé « information et orientation tout au long de la vie » exprime l'importance que les partenaires sociaux ont voulu accorder à cette question. La loi y énonce les dispositifs devant servir de support à ces fonctions : les entretiens professionnels, les bilans de compétences, la validation des acquis de l'expérience (VAE) ou encore le « passeport formation ». Outre ces dispositifs destinés aux salariés, la création d'observatoires prospectifs des métiers et des qualifications dans chaque branche professionnelle doit permettre aux entreprises de mieux définir en amont leurs besoins de qualification et les politiques de formation adéquates, et aux salariés de bâtir des projets professionnels adéquats. Ainsi, par l'intitulé même de l'accord « formation tout au long de la vie professionnelle », on constate que l'information et l'orientation sont indissociables de la formation.

L'introduction explicite de l'orientation est liée au passage d'une vision statique de la formation, parenthèse dans une vie professionnelle, à la vision dynamique d'un parcours professionnel où s'intègre, entre autres, la formation. Tous les acteurs de la formation professionnelle continue sont invités par l'accord à contribuer à la mise en œuvre de ce parcours professionnel, que ce soit par une meilleure information des dispositifs existants ou par un accompagnement du salarié dans certaines étapes de son parcours. L'information fait l'objet d'une attention particulière et n'est pas du seul ressort de la puissance publique (Maggi-Germain 2004). L'accord attribue aussi au Fongecif (Fonds de gestion du congé individuel de formation) une mission d'information sur les dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience et de bilan de compétences. L'accompagnement personnalisé du salarié est également mis en avant. Le Fongecif voit, là encore, son action précisée : il doit proposer au salarié un « accompagnement dans le choix de son orientation professionnelle » et un « appui à l'élaboration de son projet ».

Par ailleurs, l'accord prône le principe du « salarié acteur de sa formation » ; son évolution professionnelle dépend donc de sa capacité à mobiliser les dispositifs et services existants. La notion de « projet professionnel » est explicitement introduite dans l'accord et renforce le caractère individualisé et personnalisé de la position sur le marché du travail. Celle-ci est moins le résultat de rapports de force économiques et sociaux, générateurs de chômage, de précarité et parfois « d'exclusion », que de « mauvais calculs » d'un agent économique rationnel censé mobiliser les ressources existantes au service d'un projet professionnel « réaliste ». Ainsi, l'accord précise que le projet doit tenir compte « *non seulement des besoins en qualification de son entreprise ou, plus généralement de ceux du monde économique, mais aussi de sa propre ambition de développer ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles* ». Dès lors que les ressources existent et sont portées à la connaissance de l'individu, l'échec (le chômage et l'inactivité) peut être attribué à son manque de discernement. Le principe du « salarié acteur de sa formation » introduit par là l'initiative individuelle comme moteur des évolutions professionnelles et la « responsabilisation » de l'individu dans le maintien et le perfectionnement de ses connaissances ; la mise

en place du DIF (droit individuel à la formation) illustre à la fois l'ambition et l'ambiguïté de ce projet (Maggi-Germain 2004).

1.2.4. Les prestataires de services d'orientation face au discours sur la mobilisation

Anticipation et dynamisme pour les salariés en activité

Les structures qui s'adressent majoritairement aux salariés (et notamment celles sur lesquelles ont porté nos observations, voir encadré 2) promeuvent un discours sur la mobilisation, et plus particulièrement depuis le vote de la loi sur la formation professionnelle en 2004 mais avec des variantes et des nuances selon les structures.

Globalement, le salarié est appelé à une nouvelle attitude ; celle d'un individu « acteur de son parcours professionnel » qui, face au fonctionnement et aux aléas du marché du travail (conjoncture économique, précarité de l'emploi, obsolescence des qualifications...) adopte un comportement dynamique et anticipatif. Ainsi, les dispositifs institutionnels tels que le bilan de compétences ou le congé individuel de formation (CIF) sont là, à *son initiative*, pour l'aider à maîtriser sa carrière et à réaliser ses « projets professionnels ». Ce discours est repris à des degrés divers par les structures et leurs professionnels. Dans les CIBC dont le cœur de métier est d'effectuer du bilan de compétences pour des salariés, ce discours est moins prégnant au profit d'une attention sur l'individu (et pas seulement le « travailleur »). Ainsi, pour une conseillère, un bilan réussi c'est « *quand la personne a trouvé un équilibre entre ses intérêts, ses contraintes, le marché de l'emploi et quand la personne sait ce qu'elle va faire en sortant, quand c'est très clair, qu'il n'y a plus de zones d'ombre* ». Comme nous le verrons plus loin, le discours est susceptible de changer avec la montée en charge des bilans de compétences approfondis (BCA) pour les demandeurs d'emploi depuis 2001⁶. Dans les Fongecif, le discours sur la mobilisation est un peu plus présent ; cela est probablement dû à la demande d'un financement qui doit être motivée par l'existence d'un « projet professionnel » valide. L'attitude du salarié demandeur (dynamique, volontaire, autonome) est valorisée, et les contraintes du marché du travail sont toujours présentes (débouchés dans le métier visé, secteurs en tension...). Les conseillers insistent d'ailleurs sur « le bon sens » et l'attitude qui consiste à « responsabiliser les gens ». Une conseillère nous livre quelques-uns de ses credo : « *Soyez exigeant, saisissez votre chance, soyez acteur de votre projet* ». C'est dans le cabinet d'outplacement que le discours sur la mobilisation est le plus affiché ; il transparait dans les services proposés qui exhortent le salarié « à gérer sa carrière ». Dans ce cas, ce discours s'adresse en premier lieu aux cadres et managers de grands groupes, clients privilégiés du cabinet, et il double celui véhiculé par les politiques managériales des firmes, qui ont également recours à ces structures pour des conseils en ressources humaines et dans l'accompagnement de leurs mobilités internes.

Le discours sur la mobilisation servi aux salariés « clients » de ces structures ne s'accompagne pas d'obligation formelle (à faire ou participer à certains services), ni d'engagement formalisé. De plus, le service demeure plutôt individualisé et centré sur l'individu, plus ou moins en lien avec son organisation.

Avoir une attitude positive et réaliste pour les salariés licenciés économiques

Une part de l'activité des cabinets d'outplacement consiste précisément à « accompagner » des licenciements collectifs. Dans ce cas, la thématique de l'activation (avoir une démarche « active » de recherche d'emploi en contrepartie du fait de recevoir une allocation ou indemnité) resurgit. Elle est parfaitement assumée par les professionnels du cabinet d'outplacement puisque l'activation est présentée comme le moyen de réduire le temps de recherche d'emploi et donc d'indemnisation. Cela se traduit en pratique de plusieurs manières. Tout d'abord, dans les « contenus » des prestations : les services d'outplacement incluent explicitement des phases dites « d'activation » où il s'agit, une fois le projet professionnel ciblé, de promouvoir une attitude dynamique et combative associée à des techniques de recherche d'emploi et de présentation de soi-même. Puis, dans un engagement contractuel formalisé par une convention dite « d'adhésion » qui précise les droits et les devoirs de chacun⁷. Enfin, dans la pratique

⁶ En effectifs concernés, le BC pour les salariés représente en 2004 la moitié des effectifs de BCA (70 contre 132). Au total, 11 % seulement des personnes « traitées » dans le CIBC étudié ont fait un BC en 2004.

⁷ La convention peut ainsi stipuler que « *le candidat adhérent doit être volontaire, décidé à être actif dans ses démarches de recherche d'emploi et à mobiliser toute son énergie sur ce projet* » et que la mission du cabinet peut être définitivement interrompue après accord de l'entreprise cliente dans le cas d'un manque de motivation manifeste du candidat (ne pas répondre aux convocations de la cellule de reclassement externe, ne pas se rendre en entretien d'embauche sans raison légitime), ou pour des aspirations en décalage réel avec le marché de l'emploi (salaire, mobilité, refus répétés de postes en adéquation)...

professionnelle : elle est tendue vers le retour à l'emploi rapide alors que le temps de la réorientation serait plus long.

Du point de vue du cabinet, les bénéfices attendus d'une telle prestation sont de trois ordres :

- « Trouver un nouveau positionnement professionnel correspondant à ses aspirations et ses compétences dans les meilleurs délais ;
- Faire de cette période de transition professionnelle un moment de ressourcement et d'enrichissement ;
- Intégrer un nouveau regard sur son parcours pour rester en veille professionnelle et réussir son futur ».

Grâce à la prestation d'outplacement, la « transition » doit être à la fois la plus courte possible, et être l'occasion d'une réflexion positive et approfondie du salarié sur son positionnement professionnel et l'opportunité d'un apprentissage de méthodes de gestion de carrière.

Il est ainsi sous-entendu que le chômage (ou sa durée) est largement dépendant des efforts faits par le salarié et de ses capacités mentales et techniques à être un bon « chercheur d'emploi » ; de la même manière, la construction d'une carrière professionnelle dépendrait des capacités intrinsèques du salarié à faire face aux risques d'érosion de son « employabilité », de démotions⁸ professionnelles voire de perte d'emploi. Les services d'orientation agissent sur ces deux dimensions, comportementale et technique. Comportementale d'abord en accompagnant le salarié dans le deuil de son emploi perdu (et de ses perspectives éventuelles de retrouver un emploi stable, aussi bien rémunéré...) voire de la stabilité de l'emploi. Comme le note S. Ebersold (2004) à l'analyse du magazine *Rebondir*, le chômage est présenté comme « *un révélateur précieux* », « *une claque salutaire* », « *l'occasion de s'affranchir des contraintes et des trompeuses certitudes de la condition salariale et de s'éveiller à l'esprit d'entreprise, à la recherche de soi et à la concrétisation de ses idéaux* ». Ne peut-on en dire autant de la précarité ? Technique ensuite, puisqu'il s'agit d'équiper le « chercheur d'emploi » de telle sorte que sa recherche soit efficace (techniques de recherche d'emploi, bases de données d'entreprise, ateliers collectifs de présentation de soi, etc.).

Face à ce discours sur la mobilisation, voyons à présent le point de vue des salariés « usagers » de ces structures.

2. Paroles de bénéficiaires : une mobilisation contrainte par le contexte de l'emploi

2.1. Des situations professionnelles d'insatisfaisantes à insupportables : sortir de situations de crise

Afin de montrer comment et pourquoi les individus se saisissent des prestations d'orientation, nous avons choisi de privilégier une entrée « prestation ». Sont ainsi distinguées trois populations : celle des bénéficiaires de bilans de compétences qui se sont adressés aux deux prestataires de notre étude ; celle des personnes qui ont bénéficié des services d'orientation du Fongecif⁹ ; enfin, celle des salariés qui suite à un plan social, ont eu une prestation de reclassement.

⁸ Anglicisme qui désigne un changement de situation professionnelle moins favorable au salarié que celle connue antérieurement.

⁹ Pour clarifier, nous pouvons également préciser que ces dernières vont, suite à la prestation, déposer une demande de financement pour une formation dans le cadre d'un CIF, plus rarement pour un bilan de compétences ou une validation des acquis de l'expérience. Demande qui sera ou non acceptée.

L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE DES ADULTES EN PACA. ÉTUDES DE CAS

Dans le cadre de l'étude européenne sur l'orientation professionnelle des adultes, des études de cas ont été réalisées en PACA et en Aquitaine auprès de structures délivrant des services d'orientation professionnelle (Cuntigh, Perez et Personnaz 2006). Tandis que des organisations s'adressant de manière privilégiée ou exclusive aux demandeurs d'emploi ont été investiguées en Aquitaine (ANPE, AFPA, sous-traitant ANPE), nous nous sommes concentrées sur trois structures visant plutôt les publics salariés en PACA et présentées ci-dessous. Dans chacune d'elles, des entretiens ont été conduits auprès du directeur de la structure (excepté le cabinet d'outplacement), de conseillers, de bénéficiaires actuels et plus anciens de prestations d'orientation. Au total et pour l'ensemble de ces trois structures, 32 entretiens ont été réalisés.

Le Fongecif (Fonds régional de gestion du congé individuel de formation)

Le Fongecif PACA est un organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation, créé en 1983, qui a pour vocation de collecter, de mutualiser et de gérer, au niveau régional, la contribution des entreprises au congé individuel de formation (CIF). Cette structure a un statut d'association (loi 1901) agréée par le ministère du Travail et son personnel est embauché sous contrat de travail de droit privé (25 salariés dont 15 conseillers en mobilité professionnelle).

L'orientation professionnelle est inscrite dans les missions des Fongecif depuis 1999. Deux types de services associés sont proposés gratuitement à un public plus large que le seul public éligible au financement du CIF. Le premier est une réunion d'information collective, dite réunion de premier accueil, qui vise à fournir une information sur le rôle du Fongecif, sur les dispositifs existants (VAE, bilan de compétences, CIF), leurs modes et conditions de financement. Le second est un entretien individuel avec un conseiller en mobilité professionnelle.

Un CIBC (Centre inter-institutionnel de bilans de compétences)

Mis en place par l'État à l'initiative du ministère du Travail à la fin des années 1980, les CIBC ont vocation à délivrer des prestations d'orientation professionnelle, dont des bilans de compétences, en réponse à des commandes publiques, à des demandes individuelles ou encore à des demandes spécifiques d'entreprises*. Créé en 1992, ce CIBC est une structure de statut associatif gérée par un conseil d'administration. Son autonomie est cadrée par les circulaires nationales qui régissent l'activité des CIBC ainsi que par les conditions d'agrément et d'habilitation des financeurs de bilans. Le volume d'activité de cette structure en termes de public accueilli s'est élevée à 640 personnes en 2004, dont 70 personnes en bilans de compétences et 132 en bilans de compétences approfondis.

Un cabinet d'Outplacement

Le cabinet d'outplacement étudié est l'un des cinq cabinets de dimension nationale présents sur l'ensemble du territoire sur le marché du reclassement. Le groupe auquel il appartient a été créé au début des années 1980 dans un contexte marqué par les restructurations industrielles et en offrant des services de reclassement de personnel. Ce cabinet présente trois métiers : l'accompagnement des plans sociaux, celui des trajectoires individuelles et le conseil en ressources humaines. C'est au titre de ces deux premiers métiers que nous l'avons abordé. Nous avons particulièrement mis l'accent sur la prestation d'outplacement offerte aux salariés licenciés à la suite d'un plan social économique, et sur la prestation de bilans de compétences dans le cadre de l'accompagnement de trajectoires individuelles.

* Les bilans de compétence salariés ont deux modes de financement : via le plan de formation de l'entreprise, et c'est alors cette dernière qui en est à l'initiative avec accord du salarié, ou via un congé pour bilan de compétences. Dans ce cas, le salarié est à l'initiative de la demande et le bilan est financé, après accord, par l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation. Le salarié demande une autorisation d'absence à son employeur qui ne peut lui refuser, mais uniquement la reporter au maximum de six mois. Seule une condition d'ancienneté est requise, d'au moins cinq ans en qualité de salarié, dont douze mois dans l'entreprise. Ces règles sont spécifiées dans le Code du travail.

Les bénéficiaires de bilans de compétences de notre échantillon¹⁰ sont plutôt en milieu de vie active ; leur moyenne d'âge est de 40 ans, et les anciennetés dans le poste occupé au moment du bilan sont variées, de 3 à 20 ans (avec une moyenne de 10 années). En comparaison, les personnes qui s'adressent au Fongecif sont en moyenne plus jeunes (34 ans), et moins « anciennes » dans l'entreprise. Un des éléments explicatifs de cette différence est sans doute que les salariés qui s'adressent au Fongecif le font avec l'idée de demander un CIF, et donc de s'engager en formation (en effet, bénéficiaire de la prestation d'orientation ne constitue jamais un motif de prise de contact avec le Fongecif). Or, les salariés plus avancés dans leur vie professionnelle sont plus réticents à s'engager dans des formations potentiellement longues (dans les propos des bénéficiaires les plus âgés du bilan de compétences on retrouve en effet le refus de s'engager dans une formation).

Notre population de licenciés économiques présente une moyenne d'âge de 40 ans et une ancienneté moyenne dans l'entreprise concernée par le plan social de 15 ans, l'entreprise appartenant chaque fois à un groupe.

À l'exception de ce dernier groupe, les parcours professionnels des bénéficiaires de prestation ne sont pas homogènes : la stabilité de la carrière dans une même entreprise côtoie des parcours dans lesquels alternent périodes de chômage et emplois précaires. Il n'est donc pas possible, sur cette dimension et compte tenu de notre faible échantillon, de dégager des parcours typiques ou des moments clés auxquels interviendrait la prestation d'orientation. Par contre, le contexte dans lequel survient le recours à ces prestations est plus aisément identifiable.

2.1.1. Plus qu'une anticipation, une réaction de défense pour les usagers du bilan de compétences et des services d'orientation du Fongecif

Les motifs exprimés par les salariés concernant leur recours à ces prestations témoignent de grandes difficultés dans le vécu de leur situation professionnelle¹¹. Il ne s'agit pas, pour la majorité des personnes concernées, d'anticiper un risque mais de sortir d'une situation qu'elles estiment ne plus être tenable. Et c'est de leur propre initiative qu'elles vont chercher à sortir de cette situation d'insatisfaction voire souvent de souffrance.

Ainsi, ce n'est souvent pas le métier ou la fonction qui sont mis en cause mais les conditions de leur exercice. Les salariés ont recours à un service d'orientation pour s'extirper de conditions de travail pénibles ou d'un contexte professionnel anxiogène. Sont ainsi fréquemment évoqués les horaires incompatibles avec la vie familiale, la faiblesse du salaire (souvent liée au temps partiel), l'exposition à des produits dangereux, la précarité (le cas de Céline et Patrick). Les conflits avec la hiérarchie, les tensions provoquées par les modes de management et les pressions parfois exercées sur les salariés sont les motifs qui entraînent les situations les plus douloureuses de souffrance au travail exprimés par les salariés rencontrés (le cas de David et Bruno).

¹⁰ L'échantillon d'entretiens sur lequel s'appuie notre analyse est composé de :

11 personnes (dont 5 femmes), ayant effectué un bilan de compétences. Leurs niveaux de formation sont relativement élevés, du brevet professionnel au DEA. Environ la moitié d'entre elles ont achevé leur bilan depuis plus de six mois ;

11 personnes (dont 6 femmes), ayant bénéficié de la prestation du Fongecif. Les niveaux de formation sont moins élevés que dans le cas des bénéficiaires de bilan de compétences (de l'absence de diplôme au BTS) ;

5 personnes aux profils contrastés ayant bénéficié d'une prestation dans le cadre d'un plan social.

¹¹ Les sources de difficultés ne sont pas toujours clairement identifiées *au préalable* par les bénéficiaires (le bilan, plus encore que la prestation du Fongecif, étant l'occasion de mieux les circonscrire). Nous avons recueilli les propos des personnes *ex post*, une fois réalisé ce travail de « mise à plat », ce qui produit une expression plus compréhensive des difficultés qu'avant la réalisation de la prestation.

Céline, 35 ans, travaille depuis 15 ans comme vendeuse dans un grand magasin. Aujourd'hui vendeuse responsable, elle souhaite néanmoins quitter ce poste qui l'oblige à travailler le dimanche pour un salaire qu'elle estime trop faible. Elle se rend au Fongecif porteuse d'une envie, devenir puéricultrice, et cherche à se renseigner sur les possibilités de formation et la faisabilité de son projet.

Patrick, 30 ans, est titulaire d'un bac pro Électricité. Il travaille depuis 7 ans dans une société d'électricité où il pense être exposé à des produits chimiques dangereux. Il souhaite échapper à ces conditions de travail et monter sa propre entreprise. Après s'être renseigné dans différentes structures (ANPE, GRETA, APFA), il se rend au Fongecif, désireux d'obtenir un financement pour le diplôme nécessaire à la création de son entreprise.

David, 38 ans, est ingénieur projet depuis 4 ans dans l'entreprise. Titulaire d'un doctorat de chimie, il avait monté sa propre entreprise avant cet emploi. Il se présente au bilan de compétences porteur d'une grande souffrance. Il met en cause les modes de management et les relations de travail et est en congé maladie. Il veut recréer une entreprise, le bilan de compétences étant engagé pour « *voir si j'ai les capacités à mener ce projet à bien, faire le point* ».

Bruno, 46 ans, a une formation en horticulture. Des problèmes de santé l'empêchent de poursuivre dans ce secteur, et après de nombreux petits boulots pendant plusieurs années, il est embauché comme magasinier dans une grande surface. Il devient cariste et occupe pendant 10 ans de nombreuses fonctions syndicales dans l'entreprise. Ces activités provoquent des tensions avec sa hiérarchie, qu'il assimile à du harcèlement. Via le bilan, il souhaite « *voir si c'était moi qui n'allais pas* ». Ce bilan sera le déclencheur pour quitter l'entreprise.

Le second grand motif de recours est celui de l'absence de possibilité d'évolution dans l'entreprise, le sentiment de ne plus progresser. Dans ce cas, la question posée par les salariés est de savoir si c'est le métier (ou la fonction exercée) qui est devenue ennuyeuse, peu épanouissante, ou si c'est l'entreprise qui n'offre pas (ou plus) de perspective satisfaisante (le cas de Martine et Frédéric).

Martine, 40 ans, travaille depuis 20 ans dans la même structure dans laquelle, après des débuts comme réceptionniste, elle est aujourd'hui responsable d'accueil. Malgré de bonnes relations professionnelles, elle veut néanmoins quitter l'entreprise qui ne lui offre plus de possibilité de progression. Elle envisage des pistes qu'elle veut se voir confirmer par un bilan de compétences.

Frédéric, 29 ans, titulaire d'un bac pro Transport qu'il avait passé sans conviction, travaille depuis 5 ans dans une société informatique. Il pensait pouvoir évoluer dans l'entreprise grâce à la formation interne mais ses espoirs ont été déçus. Il n'a pas de projet précis mais « *on ne va pas en rester là, on va essayer d'évoluer...* », et se rend au Fongecif.

Enfin, l'orientation en cours de vie active est souvent l'occasion de revenir sur une orientation scolaire vécue comme ratée et sur un emploi occupé par défaut, suite à un événement personnel (mobilité géographique, rupture familiale) (le cas de Nathalie).

Nathalie, 35 ans, est titulaire d'un BTS Tourisme. Elle a travaillé pendant 10 ans comme assistante commerciale dans le commerce maritime, puis 3 ans à l'étranger dans le service culturel d'une ambassade. De retour en France, elle accepte par défaut un poste d'assistante de direction dans une entreprise du bâtiment, poste qu'elle occupe depuis 3 ans mais qui ne lui convient pas. Ne sachant pas trop où se tourner, elle engage un bilan de compétences « *plus moral que technique* ». La prestation lui « *redonne du courage* », « *l'a aidé à se rencontrer et à analyser ses modes de fonctionnement* ». Des démarches personnelles à l'issue du bilan lui permettent de trouver un autre emploi dans un service de ressources humaines.

Les personnes qui s'engagent dans ces prestations d'orientation sont donc en situation de fragilité, d'incertitude face à un avenir qui leur apparaît généralement comme offrant peu de perspectives. Elles sont dans une attitude « active » certes, mais avant tout défensive. Active car elles s'y engagent de leur propre initiative. Face aux situations décrites, elles vont s'ouvrir de leurs difficultés à leur entourage familial et amical qui est la principale source d'information sur les services et les structures existantes. Le milieu professionnel intervient dans une moindre mesure, au cas par cas, via des collègues ou la hiérarchie quand les relations sont bonnes. La diffusion au niveau de l'entreprise d'une information sur les droits et les dispositifs existants fait figure d'exception¹². Plus encore, le fait d'engager une prestation d'orientation peut placer les salariés concernés dans une position délicate vis-à-vis de leur employeur car cela envoie le signal d'un malaise et d'une perspective de mobilité. L'attitude est donc active, défensive, mais également courageuse.

2.1.2. Dans de cadre des plans sociaux, une situation non choisie

Contrairement aux précédents bénéficiaires, les personnes qui bénéficient d'un accompagnement suite à un plan social n'ont pas choisi de se retrouver dans cette situation qui s'impose à elles¹³. Si cette rupture contrainte dans leur carrière professionnelle est parfois l'occasion de « *faire un break* » dans le cadre d'un congé sabbatique négocié, ou de tenter de mener à bien un projet qui tient à cœur depuis longtemps, souvent une mise à son compte, les attentes à l'égard de la prestation sont néanmoins d'un autre ordre que celles évoquées précédemment. Les salariés licenciés en attendent avant tout une aide dans la recherche d'emploi, voire la mise en contact directe avec des entreprises, et non la possibilité d'effectuer un travail sur soi destiné à leur redonner confiance. S'ils expriment de l'incertitude, c'est davantage sur le fait de retrouver un emploi que sur leurs propres capacités. Les prestations proposées sont donc considérées avec pragmatisme (« *c'est plus rassurant que l'ANPE, on a des contacts plus directs, c'est forcément bénéfique* ») mais sans illusion (« *pas de faux discours ; ils ne sont pas là pour trouver du boulot [...] ils sont là pour faire le lien entre le passé et le futur* »).

2.2. Réduire l'incertitude via l'élaboration d'un projet

Les individus sont donc porteurs d'attentes de changements, qu'ils envisagent dans une direction plus ou moins précise ou, pour reprendre la terminologie largement répandue, sont « porteurs de projets »¹⁴ plus ou moins élaborés. Ce projet ou ces « *idées d'évolution professionnelle* » selon les propos d'un bénéficiaire, peuvent préexister à l'engagement dans la prestation d'orientation. Est alors cherché un regard extérieur qui leur permettra de confirmer ou d'infirmier cette idée, et d'envisager les moyens de la rendre opérationnelle. Si la relation interpersonnelle avec le conseiller revêt une importance cruciale dans ce type de prestations, les tests peuvent apparaître comme porteurs d'une dimension objective rassurante. Ces projets sont parfois en germe depuis des années, formes de « rêves professionnels » qui pourraient enfin être atteints. Les réalités du marché du travail, les contraintes personnelles, les difficultés de financement des formations viennent souvent s'interposer entre le désir et sa concrétisation. Est-ce l'objet de conflit lors de l'acte d'orientation, ou d'insatisfaction à l'égard de ce service ? En fait, et d'après les salariés, les références au marché du travail, aux débouchés, ne sont pas centrales dans les entretiens. Est-ce parce que cette dimension est totalement intégrée, trop évidente pour avoir à être exprimée ? Elle est cependant très importante dans l'évocation des prestations par les conseillers, pour lesquels les prestations d'orientation, telles qu'elles sont mises en œuvre aujourd'hui, consistent à aboutir à des projets « réalistes et réalisables ». L'opération qui consiste à conformer le projet rêvé au projet réaliste et réalisable, qui est au cœur du travail du professionnel de l'orientation, apparaît donc transparent aux yeux du salarié et, comme on le verra, souvent indolore.

D'autres personnes n'ont pas d'idées préalables, elles veulent changer mais « *comment changer, comment faire ?* ». Ces dernières sont les plus démunies, les plus en attente et vont trouver dans la construction de leur

¹² Sur les 22 personnes qui ont bénéficié d'un bilan de compétences ou d'une prestation du Fongecif, une seule évoque la diffusion d'une information dans sa société, dans le cadre d'une charte sur la formation professionnelle.

¹³ Tout comme elles ne choisissent pas la structure qui délivre la prestation, contrairement aux personnes qui engagent un bilan de compétences ou qui se rendent au Fongecif. Le choix du cabinet par l'entreprise qui les licencie peut entraîner chez certaines personnes une suspicion sur son indépendance, peu propice à l'installation d'une relation de confiance avec le conseiller.

¹⁴ Il ne s'agit pas ici de revenir à la notion de projet, une littérature abondante existe sur le sujet (voir notamment Béret 2005 et Dugué 2005). Il s'agit plutôt de tenter de comprendre comment les personnes se présentent face à la prestation.

projet via la prestation d'orientation matière à être rassurées sur leurs perspectives. Les données dont nous disposons ne nous permettent pas de conclure réellement sur l'intégration par les individus de la rhétorique du projet à laquelle toutes les prestations font unanimement et explicitement référence. Elles le laissent, à ce stade, présager.

2.3. Une satisfaction de l'ordre du mieux être, parfois concrétisée par une mobilité effective¹⁵

Les enquêtes auprès des bénéficiaires de bilans de compétences font toutes état du même regard très positif à l'issue de la prestation (Gaudron, Cayasse, Capdevielle 2001 ; Gosseume et Hardy-Dubernet 2005). Une satisfaction quasi unanime que l'on retrouve dans les entretiens menés dans le cadre de cette étude, tant sur le déroulé, le contenu, le rapport avec les conseillers que sur les apports de la prestation. C'est principalement en termes de modification du regard sur soi, de l'ordre d'un regain de confiance en soi pour résumer, mais peut-être schématiser, que les effets sont le plus appréciés : le bilan de compétences permet « d'oser », de « voir que j'étais capable de faire autre chose », « cela m'a donné confiance en moi », « valorisée », « cela fait du bien ». La fonction « thérapeutique » du bilan est souvent reconnue comme telle : pour une des personnes rencontrées, les tests ont montré « une envie de revanche exacerbée. En travaillant sur ça, cette envie s'est déplacée sur quelque chose de plus constructif ». Une autre affirme : « Cela m'a redonné confiance en moi. Cela a joué le rôle d'une thérapie. » L'incertitude initiale laisse place à un sentiment rassurant de plus grande maîtrise de la situation à travers une meilleure connaissance de soi et de ses capacités¹⁶ : le bilan permet « de prendre conscience de ses qualités et de ses défauts, de mieux se connaître. Cela permet d'avancer et d'analyser autrement la situation ». Cette confiance retrouvée va permettre, dans les meilleurs des cas compte tenu des attentes initiales exprimées, de se sortir de la situation de crise et de quitter l'entreprise. Cette satisfaction est fortement exprimée « à chaud », mais persiste une fois que le recul a pu être pris, notamment sur les effets éventuels de la prestation. Environ un an après la fin du bilan de compétences, la quasi-totalité¹⁷ des bénéficiaires rencontrés a quitté l'entreprise dans laquelle ils exerçaient leur emploi¹⁸.

La tonalité est moins positive mais l'appréciation porte moins sur les prestations d'orientation que sur l'ensemble de leur démarche (qui peut inclure la réponse à leur demande de financement). Ainsi, l'insatisfaction peut provenir d'un refus de financement au titre du CIF (sans que la fonction de facilitateur ou d'intermédiaire du « conseiller en mobilité professionnelle » soit questionnée), ou d'un décalage entre les attentes et le service effectivement fournis. Certains salariés espèrent en effet un « accompagnement » au-delà du dépôt de la demande de CIF ou bien se plaignent d'être renvoyés à une nécessaire autonomie dans la recherche d'informations. Chacun est ainsi porteur de sa vision de ce que devrait être « l'orientation ». Selon une bénéficiaire, le « projet professionnel » doit être préexistant à la rencontre avec les conseillers du Fongecif car ils « ne peuvent pas aider les personnes qui ne savent pas ce qu'elles veulent faire ».

À l'issue de cette analyse, au caractère encore un peu exploratoire à ce stade, il semble que le regain d'intérêt pour l'orientation professionnelle se comprend dans un contexte de promotion d'un « État social actif » tel que défini par Bonvin et Moachon. Si les enjeux sont vifs du côté des demandeurs d'emploi où règne une véritable urgence politique à « activer » (comme en témoigne le récent plan d'urgence pour l'emploi), ils nous a paru intéressant de regarder du côté des salariés en emploi ou menacés de licenciement comment était mobilisée « l'orientation professionnelle » que ce soit dans le discours de ses promoteurs,

¹⁵ On ne traite pas dans ce point des salariés licenciés économiques car nous ne disposons pas d'un recul suffisant pour apprécier les effets de la prestation sur leur retour à l'emploi. Il est néanmoins possible de dire que leurs réflexions rejoignent sensiblement celles des salariés ayant contacté le Fongecif au sens où ils s'interrogent sur ce qu'ils sont en droit d'attendre de ce type de prestation : « Certaines personnes disent qu'au-delà de ça elles aimeraient bien qu'ils [les consultants] interviennent pour nous aider dans la recherche d'emploi, même contacter les entreprises, qu'il y ait réellement un accompagnement quoi ! Pour l'instant, on ne l'a pas encore. On ne sait pas si on peut aller jusque là... ».

¹⁶ Le terme « compétences » est spontanément peu utilisé par les bénéficiaires. De fait, l'exercice à l'œuvre dans le bilan ne consiste pas à identifier les compétences spécifiques acquises dans le cadre d'une activité mais à organiser les conditions de la transition d'une activité professionnelle vers une autre (Clot et Prot 2005). Une des rares personnes à faire état d'une déception suite au bilan de compétences regrette de n'avoir « rien appris en termes de compétences professionnelles, ça s'est cantonné en un listage de mes compétences professionnelles mais pas une analyse ».

¹⁷ À l'exception d'une personne en congé longue maladie.

¹⁸ Notre échantillon est peut-être atypique à ce niveau. D'autres études (Gaudron, Cayasse et Capdevielle 2001) concluent en effet à l'absence de mobilités effectives à l'issue du bilan.

dans les pratiques qui l'incarnent, et dans les attentes et les usages des salariés concernés. Contrairement au discours, les prestations d'orientation servent moins à anticiper sur des transitions qu'à remédier à des problèmes de souffrance au travail et/ou de perte d'emploi. Par contre, il semble que le discours promouvant l'autonomie et la responsabilité individuelle face au risque de chômage, d'absence d'évolution professionnelle, voire même de précarité d'emploi et de ressources soit intégré tant par les professionnels des structures que par les salariés rencontrés. Les difficultés qui motivent le recours à ces prestations ne sont jamais remises dans leur cadre collectif, souvent explicatif. La situation est le plus souvent analysée comme liée aux capacités (à faire ou à résister) individuelles. De ce point de vue, les prestations comme le bilan de compétences ou l'entretien individuel, qui proposent une écoute compréhensive, satisfont toujours le salarié qui y trouve, si ce n'est une solution à son problème, au moins un réconfort.

Bibliographie

Barragan K. et Hardy-Dubernet A.-C. (2005), « Le bilan de compétences : un espace de transition ? », *Travail et Emploi*, n° 103, juillet-septembre, pp. 29-39.

Béret P. (2005), « Projet professionnel et logiques formatives », in F. Berton *et al.*, *Initiative individuelle et formation*, Paris, L'Harmattan, pp. 89-98.

Blanchard S. (2002), « De l'examen d'orientation professionnel au bilan de compétences : la place de l'évaluation dans deux pratiques de conseil en orientation », Actes du colloque AFPA/DEAT/INOIP des 28-29 novembre 2002.

Bonvin J.-M. et Moachon É., « L'activation et son potentiel de subversion de l'État social », Working paper dans le cadre du réseau Euroca, . www.idhe.ens-cachan.fr/Eurocap/ESABonvinMoachon.PDF.

Clot Y. et Prot B. (2005), « L'activité en bilan de compétences », *Travail et Emploi*, n° 103, juillet-septembre, pp.41-52.

Cuntigh P., Perez C. et Personnaz C. (2005), *Governance Arrangements of Career Guidance in France. Guidance in Europe project (Leonardo Programme)*, internal project report. Marseille, Céreq.

Cuntigh P., Perez C. et Personnaz E. (2006), *In depth analysis of Guidance and counselling services in France. Guidance in Europe project (Leonardo Programme)*, National Report, Marseille, Céreq, à paraître.

Darmon I., Frade C. et Alvarez I. (2005), *Adult Guidance Systems in Five European Countries: a First Comparative Analysis. Guidance in Europe project report (Leonardo Programme)*, Barcelone, ICAS Institute.

Dugué E. (2005), « L'orientation et l'individualisation des destins : évolution des conceptions et des politiques », in F. Berton *et al.*, *Initiative individuelle et formation*, Paris, L'Harmattan, pp. 129-139.

Ebersold S. (2004), « L'insertion ou la délégitimation du chômeur », *Actes de la recherches en sciences sociales*, n° 154, pp. 94-102.

ETF (2003), *Review of Career Guidance Policies in 11 Acceding and Candidate Countries. Synthesis Report*, Turin, European Training Foundation.

Gaudron J.-P., Cayasse N. et Capdevielle V. (2001), « Bilans de compétences et transitions professionnelles : réduire ou produire de l'incertitude ? », *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 30/n° 1, mars, pp. 87-108.

Gosseume V. et Hardy-Dubernet A.-C. (2005), « Bilans de compétences et bilans de compétences approfondis : vrais ou faux jumeaux ? », *Premières Synthèses, Dares*, n° 07.1, février.

Maggi-Germain N. (2004), « La formation professionnelle continue entre individualisation et personnalisation des droits des salariés », *Droit social*, n° 5, mai.

OCDE (2004), *Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap*, Paris, OCDE.

Sénécat J. (2004), « Historique de l'orientation scolaire et professionnelle en France », communication aux journées de la DESCO, *L'orientation en Europe : des approches différentes pour une question communes*.

Sultana R. G. (2004), *Guidance Policies in the Knowledge Society, Trends, Challenges and Responses across Europe. A CEDEFOP Synthesis Report*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.

Sultana R. et Watts A.G. (2005), *Career Guidance in Europe's Public Employment Services : Trends and Challenges*, Report commissioned by DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities (European Commission).

World Bank (2003), *Public Policies for Career Development: Policy Strategies for Designing Career Information and Guidance Systems in Middle-income and Transition Economies*, par A. G. Watts et D. H. Fretwell, World Bank Discussion Paper.

Session 3

Conditions de vie et risques au travail

Le rôle des conditions de travail dans les absences pour maladie

Cédric Afsa* et Pauline Givord**

Les économistes se sont rarement intéressés à l'influence des conditions de travail sur les comportements d'activité des salariés, alors que cette question fait l'objet de nombreux travaux dans d'autres disciplines des sciences sociales. Elle est pourtant au cœur de certaines préoccupations de politique publique. C'est, par exemple, un élément du débat sur le faible taux d'emploi des seniors. Ainsi, dans leur rapport pour le Conseil d'analyse économique, d'Autume, Betbèze et Hairault (2005) préconisent d'améliorer les conditions de travail de cette catégorie de salariés en aménageant leurs tâches et leurs horaires. Autre exemple, les pouvoirs publics s'inquiètent de la forte croissance des indemnités journalières de maladie. Les déterminants en sont nombreux et les conditions de travail en font partie (Midy 2005).

Adoptant une démarche purement économique, l'article se centre sur les absences pour maladie et le rôle que peuvent y jouer les conditions de travail. Pour analyser la question, il s'appuie sur un cadre théorique faisant explicitement intervenir l'état de santé du salarié. Il montre notamment que l'impact de la pénibilité du travail sur les arrêts maladie est *a priori* ambigu. Dans ces conditions, la question du lien entre conditions de travail et absences pour maladie devient une question empirique.

Pour la traiter, nous mobilisons les données de l'enquête sur l'Emploi de l'Insee, et nous nous intéressons plus précisément aux ouvriers hommes du secteur privé qui travaillent en horaires alternés ou variant d'une semaine à l'autre. Pour réduire le biais lié à d'éventuels effets de sélection, nous utilisons une méthode d'appariement par le score de propension. Nos estimations montrent que : (a) travailler avec des horaires alternés ou irréguliers a un impact très significatif sur la probabilité de s'arrêter pour maladie ; que (b) cet effet est nettement plus important que celui estimé par de simples statistiques descriptives ; et que (c) selon l'âge, les effets sont très contrastés : en début de vie active, les personnes qui travaillent en horaires alternés ou irréguliers s'arrêtent un peu moins souvent que les autres (la différence n'est toutefois pas significative) ; en revanche, avec l'âge, la pénibilité liée à un rythme décalé se traduit par des arrêts de plus en plus fréquents.

1. Santé, travail et absence : une revue de littérature

Notre étude se situe à l'intersection de trois domaines : les conditions de travail, la santé et l'absentéisme. À notre connaissance, les tentatives d'intégrer ces trois dimensions dans une approche économique sont pour l'instant très rares.

Comme le soulignent Brown et Sessions (1996) dans leur synthèse, la littérature économique est longtemps restée discrète sur l'étude de l'absentéisme et de ses causes, contrairement à d'autres disciplines des sciences sociales. Un premier courant, datant des années 1970, s'est appuyé sur le modèle standard d'arbitrage travail/loisir et fait dépendre la propension à être absent de l'écart entre, d'une part, la durée contractuelle liant le salarié à son employeur et, d'autre part, la durée optimale pour l'individu, celle maximisant son utilité sous contrainte budgétaire. Les travaux empiriques sur cette idée théorique se sont développés au cours des années 1980.

Un second courant a pris comme point de départ le modèle du « tire-au-flanc » (*shirking model*) développé par Shapiro et Stiglitz (1984). Le salarié choisit le niveau d'effort qu'il doit fournir pour accomplir ses tâches. Le « tire-au-flanc » est celui qui maximise son utilité en fournissant l'effort minimal. Les travaux sur l'absentéisme qui se fondent sur ce modèle ont comme point commun de considérer l'absence comme révélant un comportement de « tire-au-flanc » ou, tout au moins, comme révélant le niveau d'effort fourni par le salarié. L'article de Barmby, Sessions et Treble (1994) en est un exemple. Celui, plus récent, de Ose (2005), qui traite spécifiquement des arrêts pour maladie et tente d'identifier séparément l'absence volontaire et celle, involontaire, due à des problèmes de santé liés aux conditions de travail, se situe aussi dans cette tradition.

* Insee, Département des études économiques d'ensemble, cedric.afsa-essafi@insee.fr.

** Centre de recherche en économie et statistique (CREST), givord@ensae.fr.

Dans ce contexte, et à partir du moment où l'employeur ne peut pas connaître avec certitude le niveau d'effort fourni par le salarié, le problème peut se poser en termes d'aléa moral. Plusieurs auteurs l'ont fait et ont alors centré leurs analyses sur les moyens d'en limiter les effets supposés. La piste généralement privilégiée a été le durcissement des règles de droit aux arrêts maladie, et plus précisément la diminution du taux de compensation salariale (c'est-à-dire le montant des indemnités maladie rapporté au salaire). Une série de travaux empiriques en ont confirmé l'effet attendu, certains utilisant des « expériences naturelles » (Meyer, Viscusi et Durbin (1995) ; Adren (2005), pour ne citer que ceux-là). Toutefois, poser le problème en ces termes lorsqu'on s'intéresse spécifiquement à l'absence pour maladie soulève la nécessité et la difficulté de distinguer cette forme *ex post* d'aléa moral de la forme *ex ante*, qui, elle, a trait aux comportements de prévention et dont la responsabilité est partagée par l'employeur et le salarié (Grignon et Renaud 2004).

Quoi qu'il en soit, cette approche par l'aléa moral (*ex post*) a fourni le cadre théorique permettant d'expliquer en particulier les phénomènes contracycliques des arrêts maladie par la variation du pouvoir de négociation des salariés vis-à-vis de leur employeur : en phase basse de l'activité économique, en présence d'un chômage élevé, les salariés hésiteraient davantage à déclarer des arrêts maladie par crainte d'être licenciés. Dans le même ordre d'idées, Engelland et Riphahn (2005) ont montré que les salariés sous contrat à durée indéterminée étaient plus souvent absents que ceux sous contrat temporaire.

Dans leur étude comparative sur l'absentéisme dans douze pays européens, Frick et Malo (2005) ont précisément introduit les trois déterminants dont il vient d'être question : le taux d'indemnisation des arrêts maladie, le chômage, le statut du contrat de travail. Ils ont calculé des indicateurs nationaux caractérisant, pour chaque pays, le degré de générosité du système d'indemnisation de l'absence pour maladie, le niveau du chômage et le degré de protection de l'emploi. À côté de ces variables d'environnement institutionnel, ils ont ajouté dans leurs modèles empiriques des caractéristiques proprement individuelles. Les effets des variables d'environnement sont conformes à ce qui est généralement trouvé dans la littérature, mais ils semblent être moins importants que ceux produits par les variables individuelles, comme par exemple l'existence de problèmes de santé au travail.

Ce tout dernier point illustre d'ailleurs un des reproches formulés par Brown et Sessions (1996) à l'encontre des modèles théoriques, surtout lorsque ceux-ci s'intéressent explicitement aux absences pour maladie, qui est d'ignorer l'état de santé. Tout se passe comme si l'absence au travail ne découlait pas du tout de l'incapacité de l'individu à travailler mais exprimait son choix de ne pas travailler. L'étude de Ose (2005) n'échappe d'ailleurs pas à cette critique, même s'il tente de faire la part des choses. Pourtant, en s'en tenant à la seule littérature économique, Allen (1981), par exemple, avait introduit dans son modèle empirique une variable d'auto-évaluation de l'état de santé et en avait montré l'impact significatif sur les absences. Barmby *et alii* (1994) ont alors enrichi le cadre théorique en faisant dépendre la fonction d'utilité du revenu, du loisir et de la santé, cette dernière intervenant en réalité comme facteur d'hétérogénéité des préférences.

Si, jusqu'à une période relativement récente, l'absence a été peu présente dans la littérature économique, les conditions de travail *per se* ont rencontré encore moins d'échos. Il faut dire que leur sort a été rapidement « réglé » par la théorie des différences compensatrices, selon laquelle des conditions de travail pénibles sont compensées par des suppléments de salaire (Rosen 1974). Ceci contraste fort avec la littérature d'épidémiologie ou d'ergonomie appliquée, où le lien entre conditions de travail et état de santé ou absence pour maladie est abondamment documenté¹.

Cela étant, l'existence de compensations salariales, pour autant qu'elle soit avérée (voir Brown (1980) sur les difficultés empiriques à l'établir), n'empêche pas les individus d'être sensibles aux caractéristiques non monétaires de leur emploi. Notamment, des conditions de travail défavorables ou vécues comme telles encouragent la mobilité volontaire (Bonhomme et Jolivet 2005). Par conséquent, le fait qu'elles puissent jouer sur les comportements sur le marché du travail justifie leur prise en compte dans une approche économique.

Pourtant, les travaux d'économistes centrés sur le rôle des conditions de travail dans les comportements restent rares. Parmi les exceptions, on citera Askenazy et Caroli (2003). Ils ont montré que le bien-être (mesuré par divers indicateurs comme la charge mentale ou encore les accidents du travail) des salariés engagés dans des pratiques organisationnelles innovantes, comme la polyvalence ou la flexibilité du temps de travail, est significativement moindre que celui des autres salariés.

¹ Voir par exemple les nombreux articles traitant de ces questions dans les revues *Social Science and Medicine* ou *Applied Ergonomics*.

À notre connaissance, Case et Deaton (2003) sont parmi les premiers à tenter de prendre en compte simultanément les dimensions travail et santé dans un modèle théorique. Pour ce faire, ils ont adapté le modèle de Grossman (1972) sur l'évolution de l'état de santé, qui veut que l'individu investit régulièrement dans son capital santé pour en ralentir la détérioration, mesurée par un coefficient δ . Selon leur modèle, la pénibilité du travail aurait un impact non seulement sur le niveau de δ mais sur son taux d'accroissement. Leurs résultats empiriques montrent ainsi que l'état de santé des travailleurs manuels se détériore avec l'âge plus rapidement que celui des travailleurs non manuels, et ce jusqu'à la retraite.

2. Le cadre théorique

Comme Case et Deaton (2005), nous supposons que l'utilité dépend directement de deux arguments : la consommation c d'un panier de biens standard et l'état de santé z , qu'on peut considérer ici comme un bien durable. Toujours comme Case et Deaton, nous nous appuyons sur la modélisation de l'état de santé proposée par Grossman (1972), selon laquelle l'individu investit en soins pour ralentir la dépréciation de son état de santé :

$$z_{t+1} = i_t + (1 - \delta)z_t \quad (1)$$

où z_t est l'état de santé à la date t , δ le taux de détérioration et i_t l'investissement en soins entre t et $t + 1$. Nous supposons ici que l'investissement i_t prend la figure concrète d'arrêts maladie, durant lesquels l'individu se soigne :

$$i_t = \theta s_t$$

où s_t mesure l'absence pour maladie et θ , strictement positif, mesure l'efficacité des soins. Par ailleurs, le taux de détérioration δ peut dépendre de caractéristiques d'environnement, comme les conditions de travail (Sickles et Taubman 1986 ; Wagstaff 1986).

Adoptant le modèle de Grossman, nous nous plaçons résolument dans une perspective dynamique. Dans un premier temps, nous nous limitons à deux périodes. Dans notre modèle, la variable d'état est z_t , qui vaut z_1 au début de la période 1 et z_2 au début de la période 2 (à la fin de la période 1). La variable de choix est s_1 , qui mesure l'absence pour maladie durant la période 1. Si \bar{h} est la durée contractuelle du travail, le salarié consacre $\bar{h} - s_1$ à son emploi, durant la période 1.

On suppose, pour simplifier, qu'il n'y a pas d'autre source de revenus que le salaire et les indemnités de maladie, et qu'il n'y a pas de transfert de capital entre périodes : l'individu consomme totalement salaire et indemnités à chaque période. Si c_t est la consommation durant la période t , on a donc à chaque période ($t = 1$ ou $t = 2$) :

$$c_t = w(\bar{h} - s_t) + \tau w s_t = w\bar{h} - w(1 - \tau)s_t, \quad (2)$$

où τ est le taux d'indemnisation des arrêts maladie. On a $\partial c_t / \partial s_t < 0$, pour autant que $\tau < 1$.

On suppose enfin que l'utilité est séparable en ses deux arguments et séparable dans le temps. Si β est le taux d'escompte, l'utilité sur les deux périodes s'écrit :

$$U = u(c_1, z_1) + \beta u(c_2, z_2) \quad (3)$$

avec $u_c > 0$, $u_z > 0$, $u_{cc} < 0$, $u_{zz} < 0$ et $u_{cz} = u_{zc} = 0$.

Le choix de s_1 résulte d'un arbitrage entre la perte d'utilité consécutive à une diminution de la consommation en période 1 et le supplément de bien-être apporté par un meilleur état de santé z_2 . Remplaçant, dans (3), c_1 et z_2 par leurs expressions respectives données par (1) et (2), le choix optimal de s_1 vérifie :

$$\frac{\partial}{\partial s_1} (u(w\bar{h} - w(1 - \tau)s_1, z_1) + \beta u(c_2, \theta s_1 + (1 - \delta)z_1)) = 0$$

c'est-à-dire :

$$-w(1 - \tau)u_c(c_1, z_1) + \beta \theta u_z(c_2, z_2) = 0 \quad (4)$$

Supposons maintenant que l'on sache classer les emplois selon un indice p de pénibilité du travail, depuis les moins pénibles jusqu'aux plus pénibles. On pose alors deux hypothèses :

H1 : un salarié exerçant un travail pénible reçoit une rémunération plus élevée : $w'(p) > 0$.

H2 : le taux de détérioration de l'état de santé est d'autant plus élevé que les conditions de travail sont mauvaises : $\delta'(p) > 0$.

L'hypothèse H1 s'appuie sur les pratiques salariales des entreprises, prévues par les conventions collectives, qui consistent à accorder aux salariés soumis à des conditions de travail *a priori* défavorables des suppléments de rémunération sous forme de primes spécifiques (prime de nuit, prime de salissure, etc.).

L'hypothèse H2 se fonde sur les constats documentés essentiellement dans la littérature de médecine ou d'ergonomie appliquées, qui mettent en évidence des effets de long terme sur la santé provoqués par des conditions de travail pénibles (voir Lasfargues (2005) pour une revue sur ces thèmes). L'hypothèse H2 revient à dire que les capacités physiques s'usent plus rapidement lorsque l'individu est exposé à des nuisances.

D'après le théorème des fonctions implicites appliqué à (4), le choix optimal de s_1 est fonction de p : $s_1^* = s_1^*(p)$. On en déduit la consommation optimale $c_1^* = w\bar{h} - w(1-\tau)s_1^*$ en période 1, et l'état de santé $z_2^* = \theta s_1^* + (1-\delta)z_1$ au début de la période 2. En dérivant maintenant l'expression (4) par rapport à p , on obtient :

$$\begin{aligned} \underbrace{[(1-\tau)^2 w(p)^2 u_{cc}(c_1^*, z_1)]}_{<0} + \underbrace{\beta \theta^2 u_{zz}(c_2, z_2^*)}_{<0} \frac{ds_1^*(p)}{dp} = & \underbrace{(1-\tau)w'(p)u_c(c_1^*, z_1)}_{\geq 0} \\ & + \underbrace{(1-\tau)w'(p)u_{cc}(c_1^*, z_1)c_1^*}_{\leq 0} \\ & + \underbrace{\beta \theta u_{zz}(c_2, z_2^*)\delta'(p)z_1}_{<0} \end{aligned} \quad (5)$$

Si $\tau=1$, c'est-à-dire si les arrêts maladie sont intégralement compensés quelles que soient leurs durées, alors cette égalité se simplifie et s'écrit :

$$\frac{ds_1^*(p)}{dp} = \frac{z_1}{\theta} \delta'(p)$$

Dans ce cas, un salarié ayant un emploi pénible arbitre toujours en faveur d'un meilleur état de santé, donc préférera s'arrêter. Si maintenant $\tau < 1$, alors l'égalité (5) montre que le signe de $ds_1^*(p)/dp$ est ambigu. Dans ce contexte, la question du rôle des conditions de travail sur l'absence pour maladie devient une question empirique.

3. Mesurer les conditions de travail, un problème empirique

Sur le plan empirique, l'étude du rôle des conditions de travail sur l'absence pour maladie se heurte à au moins deux écueils. Le premier est la difficulté d'objectiver et de mesurer les conditions de travail. Le second a trait à la disponibilité de données adaptées, qui exige de fait une collecte relativement lourde.

Gollac (1997) a illustré le premier point, en montrant que l'information recueillie en interrogeant les salariés sur leurs conditions de travail traduisait à la fois la réalité de leur travail et la perception qu'ils en avaient. Pour ce faire, il a comparé les réponses fournies à deux enquêtes successives sur les conditions de travail, complémentaires aux enquêtes Emploi de l'INSEE. L'exemple emblématique, cité par Gollac, de la difficulté à séparer réalité et perception porte sur le tabagisme ambiant. Le pourcentage des employés administratifs déclarant respirer des fumées s'élève à 11 % en 1984 et à 21 % en 1991. Cette forte évolution ne reflète pas tant la dégradation des lieux de travail que la plus grande sensibilité des personnes à la présence de ces fumées, sensibilité qui a été aiguisée par les campagnes des milieux médicaux, relayés par les pouvoirs publics, sur les méfaits du tabagisme. Dans le même ordre d'idées, Molinié (2003) a testé la cohérence des

réponses fournies par les salariés aux questions sur leurs conditions de travail, en exploitant deux vagues successives de l'enquête Santé, Travail et Vieillesse (ESTEV)², qui a interrogé les mêmes salariés à 5 ans d'intervalle. Par exemple, 24 %³ des personnes enquêtées qui, en 1990, avaient déclaré travailler ou avoir travaillé en horaires alternants, ont, cinq ans plus tard, affirmé qu'elles ne l'avaient jamais fait. Le pourcentage est supérieur lorsqu'il s'agit de conditions de travail plus difficilement objectivables. Ainsi, avec le port de charges lourdes, il s'élève à 54 %.

En conséquence, une enquête ayant pour objectif de mesurer des conditions de travail afin d'en établir le lien avec tel ou tel comportement sur le marché du travail doit obéir à un protocole rigoureux. Le problème se complique lorsqu'on souhaite faire intervenir l'état de santé du salarié comme élément d'une chaîne causale reliant les conditions de travail au comportement observé. À moins de mettre en place un dispositif de collecte d'informations reposant sur des diagnostics objectifs, l'état de santé est autodéclaré, en réponse à des questions de nature plus ou moins subjective. La variable pose donc des problèmes analogues à ceux soulevés par les indicateurs de conditions de travail. Bien plus, ces problèmes se cumulent au sens où, par exemple, les individus se sentant et se déclarant en mauvaise santé sont plus facilement enclins à « noircir » le tableau de leur environnement de travail, ce qui risque de biaiser toute corrélation établie empiriquement entre la santé et les conditions de travail. À ceci s'ajoute le fait que les effets des conditions de travail sur la santé, par exemple les symptômes consécutifs à une exposition prolongée à certains risques, peuvent mettre du temps à se manifester. Les données doivent donc tenir compte de cette dimension dynamique inhérente aux phénomènes étudiés. En d'autres termes, et à cause des problèmes de mémoire comme ceux mis en évidence par Molinié (voir *supra*), l'information doit être recueillie en interrogeant les mêmes individus à plusieurs reprises, sur une période suffisamment longue, et en limitant les questionnements rétrospectifs.

Concernant le sujet étudié dans cet article, il n'existe pas à notre connaissance de source de données qui réponde de manière satisfaisante à ces exigences. Les quelques panels disponibles ne contiennent pas d'information suffisamment complète et précise à la fois sur les conditions de travail, les autres caractéristiques de l'emploi occupé et en particulier le salaire, et sur les arrêts maladie. Par ailleurs, et c'est une limitation importante, nous n'avons pas de données sur le taux de couverture des indemnités journalières (le paramètre τ du cadre théorique).

Le travail empirique a finalement été effectué sur les données de l'enquête trimestrielle sur l'emploi de l'Insee. Certes, elle fournit des informations parcellaires sur les conditions de travail. Quelques variables décrivent l'organisation des horaires du salarié, mais on ne sait rien sur les efforts ou les risques au travail, ou bien sur la charge mentale. Autre inconvénient, l'absence pour maladie est imparfaitement connue puisqu'elle est mesurée sur une seule semaine, dite de référence, qui est en général la semaine calendaire précédant le jour de l'interrogation. En revanche, on dispose d'une information d'assez bonne qualité sur le niveau de salaire, et l'échantillon est de taille suffisante pour nous permettre de restreindre notre champ à une population homogène, en l'espèce les salariés masculins du secteur privé classés comme ouvriers. Nous n'avons pas véritablement utilisé la dimension de panel de l'enquête, parce que sa profondeur de quinze mois est insuffisante pour traiter correctement les aspects dynamiques du problème qui nous occupe et parce que toutes les questions de l'enquête ne sont pas posées à chaque vague d'interrogation.

L'échantillon d'étude a été constitué de la manière suivante. Dans chacune des douze enquêtes s'étalant entre le 1^{er} trimestre 2002 et le 4^e trimestre 2004, nous avons sélectionné les ouvriers de sexe masculin, âgés de 18 à 59 ans, ayant un emploi dans le secteur privé⁴ et qui répondaient pour la première fois à l'enquête. L'effectif est de 13 656 salariés. Environ 3,6 % de ces individus ont déclaré avoir été absents toute la semaine de référence pour raison de maladie. En principe, ces salariés ont dû subir une perte de salaire du fait de leur absence, puisque le délai de carence, c'est-à-dire le nombre de jours d'arrêts octroyés sans réduction de la rémunération, ne dépasse pas 2 ou 3 jours (voir annexe 1).

Pour disposer d'un nombre plus important de personnes s'étant arrêtées pour maladie, nous avons recueilli aussi les réponses des salariés à la question sur l'absence qui leur a été posée lors de la deuxième interrogation trois mois plus tard. Il a fallu toutefois restreindre l'échantillon, puisqu'on a dû exclure ceux

² L'enquête ESTEV, coordonnée par l'Inserm (Institut national de la santé et de la recherche médicale) et le Creapt (Centre de recherche et d'étude sur l'âge et la population au travail), a été menée par près de 400 médecins du travail volontaires auprès d'un échantillon de salariés qu'ils suivaient, sélectionné sur leur année de naissance (1938, 1943, 1948, 1953). Environ 21 000 salariés ont répondu à l'enquête de 1990, et 87 % d'entre eux à l'enquête de 1995.

³ Calcul des auteurs à partir des données figurant dans le tableau annexé à l'article.

⁴ À l'exception des secteurs de l'énergie, des activités financières et immobilières, de l'éducation, de la santé, de l'action sociale, dont les effectifs sont très faibles pour cette catégorie de salariés.

qui n'avaient pas répondu à la deuxième interrogation et ceux qui, tout en ayant répondu, n'étaient plus en emploi. Ceci n'est d'ailleurs pas sans risque sur les estimations s'il se trouve que les personnes qui n'ont pas été retrouvées ou qui ont perdu leur emploi ont des caractéristiques, notamment d'état de santé (inobservé dans l'enquête), différentes des autres personnes. Si on comptabilise les réponses fournies par les salariés, lors de la deuxième interrogation, sur leur absence pour maladie, alors la part de ceux qui se sont arrêtés (lors d'une des deux semaines de référence) s'établit à 5,8 %, sur un effectif total de 11 416 salariés.

La variable de conditions de travail que nous examinons est liée aux rythmes de travail. Elle distingue trois catégories de salariés : ceux dont les horaires sont les mêmes d'une semaine à l'autre (63,8 % de l'échantillon), ceux ayant des horaires alternés (21,4 %) et ceux dont les horaires varient d'une semaine à l'autre (14,8 %). En regroupant les deux dernières modalités, nous distinguons finalement les salariés en horaires (hebdomadaires) réguliers et ceux en horaires irréguliers⁵, sachant que ce deuxième cas de figure recueille essentiellement les ouvriers travaillant en équipes, ou en cycles, exemple typique des horaires variant d'une semaine à l'autre.

Lasfargues (2005) a documenté les répercussions du travail de nuit ou en horaires alternants sur la santé. En revanche nous n'avons pas trouvé d'éléments empiriques pouvant étayer le lien entre l'irrégularité du rythme de travail et les absences pour maladie. Les quelques travaux menés à l'étranger sur cette question ne parviennent d'ailleurs pas toujours à l'établir (Knutsson et Goine 1998).

4. Méthode économétrique

Nous cherchons à évaluer l'impact du type d'horaires sur la probabilité d'être en congé maladie lors d'une des deux semaines de référence. Un premier estimateur, que nous qualifierons de « naïf », consiste à comparer la probabilité des salariés travaillant en horaires irréguliers à celle des salariés en horaires réguliers, les deux probabilités étant elles-mêmes simplement estimées par la fréquence des arrêts maladie. Toutefois cet estimateur est biaisé, car il ne tient pas compte du fait que les salariés en horaires irréguliers et ceux en horaires réguliers n'ont pas, globalement, les mêmes caractéristiques ou ne sont pas dans les mêmes situations. Par exemple, s'il se trouve que les premiers travaillent plus fréquemment dans des entreprises industrielles, dans lesquelles les risques professionnels sont également plus importants, le danger avec l'estimateur « naïf » est d'attribuer les problèmes de santé – et, par conséquent, le recours plus fréquent aux arrêts maladie – à la seule irrégularité des horaires et donc de surestimer leur impact sur les absences pour maladie. À l'inverse, les travailleurs en équipe perçoivent des salaires plus élevés du fait des primes spécifiques à leur poste. Si, maintenant, on pense que, d'une manière générale, il y a un lien positif entre le revenu et l'état de santé, alors ignorer les différences de rémunérations entre les salariés en horaires irréguliers et les autres risque de sous-estimer l'impact de l'irrégularité horaire sur les absences puisqu'il ne serait pas corrigé de cet « effet revenu » éventuel.

Pour traiter ce biais potentiel, ou tout au moins en atténuer la portée, nous avons utilisé des méthodes d'appariement sur le score de propension (*propensity score matching*). Le principe très général de ces méthodes consiste à comparer chaque personne qui travaille en horaires irréguliers avec des individus en horaires réguliers, qui soient les plus proches possibles en termes de caractéristiques observables.

Cette méthode peut être formalisée ainsi. Soit I le type d'horaires de travail des salariés, avec $I = 1$ lorsque l'individu travaille en horaires irréguliers, et $I = 0$ sinon. Soit M la variable binaire mesurant l'absence pour maladie : $M = 1$ si le salarié a déclaré s'être arrêté, $M = 0$ sinon. L'originalité de la méthode consiste à systématiquement définir pour chaque salarié, qu'il soit ou non en horaires irréguliers, deux « variables de résultat » : $M_{(1)}$ mesurant l'absence pour maladie s'il travaille ou s'il travaillait en horaires irréguliers, et $M_{(0)}$ mesurant l'absence pour maladie s'il travaille ou s'il travaillait en horaires réguliers. Bien entendu, pour chaque salarié, une seule de ces deux variables est observée : $M_{(1)}$ pour celui qui, de fait, travaille en horaires irréguliers ($I = 1$), $M_{(0)}$ pour celui qui travaille en horaires réguliers ($I = 0$).

⁵ Dans toute la suite et pour faire court, on regroupera sous la dénomination *horaires irréguliers* les horaires alternants et ceux variant d'une semaine à l'autre.

Ce que l'on cherche à estimer ici est l'impact (moyen), chez les salariés en horaires irréguliers, que le fait de travailler en horaires irréguliers peut avoir sur l'absence pour maladie. Formellement, cet impact s'écrit :

$$\Delta = E(M_{(1)} - M_{(0)} \mid I = 1)$$

Estimé sur les seuls salariés en horaires irréguliers ($I = 1$), et est égal à la différence, en moyenne, entre ce qu'ont été réellement leurs absences pour maladie ($M_{(1)}$) et ce qu'elles auraient été s'ils avaient travaillé dans des postes à horaires réguliers ($M_{(0)}$). La difficulté de l'estimation provient du fait, encore une fois, que seule $M_{(1)}$ est observée chez ces salariés. Pour la lever, il faut poser une hypothèse d'identification, qui consiste à dire que, *conditionnellement* à un ensemble de caractéristiques observées X , le fait d'être absent pour maladie en travaillant en horaire réguliers ($M_{(0)}$) n'est pas lié au fait d'avoir choisi de travailler en horaires réguliers ou en horaires irréguliers. Il suffit d'ailleurs que cette indépendance soit vraie « en moyenne », ce qui s'écrit :

$$E(M_{(0)} \mid X, I = 1) = E(M_{(0)} \mid X, I = 0) \quad (6)$$

En clair, prenons un individu, doté de caractéristiques X , qui travaille en horaires irréguliers. S'il travaillait en horaires réguliers, son comportement serait le même que le comportement « moyen » des individus ayant les mêmes caractéristiques X et qui travaillent effectivement en horaires réguliers. Avec cette hypothèse, on peut estimer Δ . En effet, la loi des espérances itérées nous permet d'écrire :

$$E(M_{(0)} \mid I = 1) = E(E(M_{(0)} \mid X, I = 1) \mid I = 1) = E(E(M_{(0)} \mid X, I = 0) \mid I = 1)$$

si bien que :

$$\Delta = E(M_{(1)} - M_{(0)} \mid I = 1) = E(M_{(1)} - E(M_{(0)} \mid X, I = 0) \mid I = 1) = E(M - E(M \mid X, I = 0) \mid I = 1),$$

où M représente les valeurs *observées* de la variable d'absence. En théorie, on peut maintenant estimer Δ , en procédant de la manière suivante. Pour chaque individu i de caractéristiques X_i travaillant en horaires irréguliers (dont on observe l'absence M_i), on retient les individus en horaires réguliers ayant les mêmes caractéristiques X_i , on estime la moyenne de leurs absences $E(M \mid X_i, I = 0)$, on en déduit l'écart $M_i - E(M \mid X_i, I = 0)$. Enfin, on calcule la moyenne de ces écarts sur le sous-échantillon des travailleurs en horaires irréguliers.

Toutefois, un problème de taille subsiste. Si le nombre de caractéristiques X est important et si au moins certaines d'entre elles sont continues, il est fort possible qu'on ne sache pas mettre en face d'un salarié travaillant en horaires irréguliers, un salarié en horaires réguliers ayant *strictement* les mêmes caractéristiques. Si cela se produit fréquemment, alors on ne peut pas espérer estimer une « bonne » valeur de Δ .

Rosenbaum et Rubin (1983) ont proposé un moyen de contourner le problème. Il consiste à remplacer l'ensemble des caractéristiques X par un index unidimensionnel, appelé score de propension. Concrètement, il s'obtient en estimant un modèle *logit* « expliquant » le type d'horaires T par les caractéristiques X . On affecte ensuite à chaque individu de l'échantillon de caractéristiques X , la probabilité $\pi(X) = \text{Prob}(T = 1 \mid X)$ prédite par le *logit*. À chaque salarié travaillant en horaires irréguliers, on apparie alors un (ou plusieurs) salarié(s) en horaires réguliers ayant le même score $\pi(X)$. Si on n'en trouve pas, on prend alors le(s) salarié(s) dont le score est le plus proche possible de $\pi(X)$.

On est donc ramené à estimer, pour chaque salarié i en horaires irréguliers, la quantité $E(M \mid \pi(X_i), I = 0)$. Plusieurs possibilités sont offertes. Nous avons retenu l'estimateur à noyau, proposé par Heckman *et alii* (1998)⁶.

⁶ Nous avons utilisé aussi les estimateurs dits du plus proche voisin (comparaison avec l'individu du groupe $I = 0$ dont le score est le plus proche) et du radius (comparaison avec les individus du groupe $I = 0$ dont le score est situé à r du score de l'individu en horaires irréguliers). Les résultats, non reproduits ici, sont très proches de ceux obtenus avec l'estimateur à noyau.

La méthode par appariement repose de manière cruciale sur l'hypothèse identifiante (6). Pour en assurer la validité, il faut que figurent, dans la liste des caractéristiques X , au moins celles qui ont de fortes chances de différencier les salariés en horaires irréguliers et ceux en horaires réguliers. Le secteur d'activité ou le salaire en sont des exemples (voir *supra*). Le risque est évidemment que certaines caractéristiques inobservées nous échappent, qui agissent à la fois sur le type d'horaires et le comportement d'absence pour maladie.

5. Résultats et discussion

Parmi les ouvriers (hommes) qui travaillent avec des horaires irréguliers, 6,2 % s'étaient arrêtés pour maladie au moins toute la semaine de référence de l'enquête (tableau 1). Cette proportion n'est que de 3,6 % pour les moins de trente ans, mais atteint 8,4 % pour les 50-59 ans. Si, maintenant, on compare ce pourcentage de 6,2 % à celui calculé sur les salariés en horaires réguliers, on trouve une différence de 0,7 points. Apparemment, le fait de travailler en horaires irréguliers accroît la probabilité de prendre un congé maladie. Mais cette différence, qui correspond à l'estimateur « naïf » (voir section 4), n'est pas significative, car son écart-type est de 0,45 (tableau 1). De toute manière, on l'a souligné, cet estimateur est source de biais.

Tableau 1
INFLUENCE DES HORAIRES IRRÉGULIERS SUR LA PROBABILITÉ DE S'ARRÊTER POUR MALADIE

	Probabilité d'être en arrêt maladie (salariés en horaires irréguliers)	Effet de travailler en horaires irréguliers sur la probabilité d'être arrêté pour maladie		Taille de l'échant.	Support commun
		Estimateur « naïf »	Estimateur par appariement		
Ensemble	6,21 (0,37)	0,66 (0,45)	1,40 (0,56)	11 416	10 431
18-29 ans	3,56 (0,57)	-0,33 (0,73)	-1,03 (1,07)	2 913	2 710
30-39 ans	6,29 (0,67)	1,33 (0,79)	1,75 (0,90)	3 493	3 175
40-49 ans	7,36 (0,79)	1,63 (0,92)	2,65 (0,92)	3 022	2 596
50-59 ans	8,38 (1,07)	-0,18 (1,32)	2,61 (1,26)	1 988	1 794

Source : enquête Emploi en continu, 1^{er} trimestre 2002 au 4^e trimestre 2004.

Champ : ouvriers hommes du secteur privé, âgés de 18 à 59 ans.

Note : les écarts-type sont indiqués entre parenthèses. Dans le cas des estimateurs par appariement avec le score de propension, les écarts-type sont calculés par bootstrap (50 itérations).

Pour corriger ces biais, au moins en partie, nous avons repris les estimations en utilisant l'estimateur par appariement. L'annexe 2 donne les résultats du *logit* estimé pour calculer le score de propension. On notera tout particulièrement la corrélation très significative entre le niveau du salaire et le fait de travailler en horaires irréguliers. Les courbes de distribution du score représentées pour les travailleurs en horaires réguliers d'une part et pour les travailleurs en horaires irréguliers d'autre part, montrent tout à la fois que les deux catégories se distinguent assez bien (les modes des deux distributions sont éloignés) et que leur support commun est étendu (on peut (presque) toujours trouver, pour chaque travailleur en horaires irréguliers, un travailleur en horaires réguliers qui lui ressemble⁷).

Avec l'estimateur par appariement, la différence dans la probabilité de s'arrêter pour maladie s'élève maintenant à 1,4 points, avec un écart-type de 0,56. La différence est cette fois significative (avec un seuil inférieur à 1 %).

⁷ Pour éviter d'effectuer la comparaison entre des individus « atypiques », nous avons exclus les deux centiles extrêmes des distributions. Ceci revient à exclure 8,6 % de l'échantillon (voir la dernière colonne du tableau 1).

La même estimation, effectuée sur des salariés d'âges différents, apporte des éléments intéressants. D'abord, elle confirme la nécessité de traiter les biais potentiels dus à l'hétérogénéité observée des populations. La différence entre l'estimateur « naïf » et l'estimateur par appariement est particulièrement visible pour les salariés plus âgés. Ensuite, elle montre que l'impact des horaires irréguliers sur l'absence pour maladie n'est pas nécessairement positif, conformément aux enseignements théoriques : il est même négatif (-1,03 points) pour les plus jeunes, bien que la différence ne soit pas significative. Enfin, la différence dans le comportement d'absence entre travailleurs en horaires réguliers et travailleurs en horaires irréguliers se creuse avec l'âge. Au-delà de 40 ans, il est à peu près le double de l'écart constaté sur l'ensemble de la population. On retrouve d'ailleurs un résultat établi par Case et Deaton (2005), selon lequel la détérioration de l'état de santé serait plus rapide chez les travailleurs exerçant des métiers pénibles que chez les autres ($\delta'(p)$ augmenterait avec l'âge), à condition toutefois d'assimiler l'effet d'âge et l'effet de génération. Ceci montre l'intérêt à étudier l'évolution de l'état de santé d'un individu, en passant par un véritable modèle dynamique sur cycle de vie.

Ces résultats, pour instructifs qu'ils soient, ont une portée limitée, car tant le cadre théorique choisi que la méthode d'estimation et les données retenues ne nous ont pas permis de traiter plusieurs problèmes. D'abord, l'estimateur par appariement corrige les biais uniquement dus à l'hétérogénéité observée. Or, il manque dans nos données au moins deux variables essentielles. La première est le taux de remplacement du salaire en cas d'arrêt maladie, qui est un élément important dans les comportements d'absence, comme l'ont montré plusieurs travaux (voir *supra* section 1). Nos résultats s'appuient en particulier sur l'hypothèse que le fait de travailler en horaires irréguliers n'est pas lié à un taux de couverture des remboursements différent *ex ante*. Cette hypothèse semble toutefois assez réaliste⁸.

La deuxième variable omise est l'état de santé de l'individu. C'est d'autant plus dommageable que cette omission empêche de prendre en compte – ou tout au moins tenter de le faire – un effet, appelé « effet du travailleur sain » (*healthy work effect*) et souvent mis en évidence dans la littérature épidémiologique, selon lequel les personnes occupant des emplois les plus pénibles se sélectionnent ou sont sélectionnées sur leur état de santé (voir, par exemple, Bourget-Devouassoux et Volkoff (1991) pour le travail posté de nuit).

Une autre difficulté que nous n'avons pu éviter ici est la prise en compte des transitions individuelles qui sont étroitement corrélées à l'état de santé et aux absences pour maladie. Certains salariés exposés à des conditions de travail pénibles peuvent être réaffectés à d'autres emplois si leur état de santé l'exige. D'autres risquent de voir leur contrat de travail rompu si leurs absences pour maladie deviennent de plus en plus fréquentes. C'est ce qu'a mis en évidence Hesselius (2003) dans le cas de la Suède.

Ce dernier point est, pour ce qui nous concerne, assez gênant. En effet, nos estimations ont été effectuées sur ceux qui étaient toujours actifs et occupés lors de la deuxième interrogation. Or, 11 % des salariés qui ont déclaré, lors de la première interrogation, avoir pris un congé pour maladie n'étaient plus en emploi lors de la deuxième interrogation (un trimestre plus tard) et ont donc été exclus de notre analyse ; le pourcentage correspondant, pour ceux n'ayant pas déclaré de congé maladie en première interrogation, est de 3,4 %. Il y a donc manifestement un lien entre l'absence pour maladie et la fin du contrat liant le salarié à son employeur. Ceci met l'accent sur une des insuffisances de notre cadre théorique, qui est d'avoir ignoré la demande de travail. Il s'agit là probablement, conjointement à l'écriture d'un véritable modèle dynamique, de la priorité à donner aux développements ultérieurs de ce travail. Nous risquons toutefois d'être confrontés à l'absence de données réellement adaptées à nos interrogations.

Bibliographie

Autume A. (d'), Betbèze J.-P. et Hairault J.-O. (2005), *Les seniors et l'emploi en France*, Rapport du Conseil d'analyse économique, 58, 241 p.

Allen D. (1981), « An Empirical Model of Worker Attendance », *Review of Economics and Statistics*, 71, pp. 1-17.

⁸ D'après les premiers résultats de l'enquête spécifique sur les assurances complémentaires santé proposées par les entreprises, ces dernières, quand elles proposent une assurance santé à leur salariés, effectuent plutôt une distinction cadre/non cadre (Couffinal *et alii* 2004).

- Andrén D. (2005), « "Never on a Sunday": Economic Incentives and Sick Leave in Sweden », *Applied Economics*, 37, pp. 327-338.
- Askenazy P. et Caroli E. (2003), « New Organizational Practices and Well-Being at Work: Evidence for France in 1998 », Research Unit Working Papers 0311, Laboratoire d'économie appliquée, INRA, 37 p.
- Barmby T.A., Sessions J.G. et Treble J.G. (1994), « Absenteeism, Efficiency Wages and Shirking », *Scandinavian Journal of Economics*, 96, pp. 561-566.
- Bonhomme S. et Jolivet G. (2005), « The Pervasive Absence of Compensating Differentials », CREST Working Paper, n° 2005-28, 54 p.
- Bourget-Devouassoux J. et Volkoff S. (1991), « Bilans de santé des carrières d'ouvriers », *Économie et Statistique*, n° 242, pp. 83-93.
- Brown C. (1980), « Equalizing Differences in the Labor Market », *The Quarterly Journal of Economics*, vol 94, pp. 113-134.
- Brown S. et Sessions J.G. (1996), « The Economics of Absence : Theory and Evidence », *Journal of Economic Surveys*, 10, pp. 23-53.
- Case A. et Deaton A. (2005) : « Broken Down by Work and Sex : How our Health Declines », in D. Wise (ed.), *Analyses in the Economics of Aging*, University of Chicago Press.
- Couffinal A., Grandfils N., Grignon M. et Rochereau T. (2004), « La complémentaire maladie d'entreprise », *Question d'Économie de la Santé*, n° 83.
- Engelland A. et Riphahn R. (2005), « Temporary Contracts and Employee Effort », *Labour Economics*, 12(3), pp. 281-299.
- Frick B. et Malo M.A. (2005), « Labour Market Institutions and Individual Absenteeism in the European Union », unpublished conference paper, 38 p.
- Gollac M. (1997), « Des chiffres insensés ? Pourquoi et comment on donne un sens aux données », *Revue française de sociologie*, n° XXXVIII-1, pp. 1-36.
- Grignon M. et Renaud T. (2004), « Sickness and Injury Leave in France : Moral Hazard or Strain ? », papier présenté au 1^{er} congrès franco-britannique en économie de la santé, Paris, 14-16 janvier 2004.
- Grossman M. (1972), « On the Concept of Health Capital and the Demand for Health », *Journal of Political Economy*, vol. 80, n° 2, pp. 223-255.
- Heckman J.J., Ichimura H. et Todd P. (1998), « Matching as an Economic Evaluation Estimator », *Review of Economic Studies*, 65(2), pp. 261-294.
- Hesselius P. (2003), « Does Sick Absence Increase the Risk of Unemployment ? », Working Paper Series, n° 2003-15, Department of Economics, Uppsala University, 32 p. (à paraître dans *The Journal of Socio-Economics*).
- Knutsson A. et Goine H. (1998), « Occupation and Unemployment Rates as Predictors of Long Term Sickness Absence in Two Swedish Counties », *Social Science and Medicine*, vol. 47, n° 1, pp. 25-31.
- Lasfargues G. (en coll. avec A.-F. Molinié et S. Volkoff) (2005), « Départs en retraite et travaux pénibles : l'usage des connaissances scientifiques sur le travail et ses risques à long terme pour la santé », *Rapport de recherche n° 19*, Centre d'études de l'emploi, 38 p.
- Meyer B.D., Viscusi W.K. et Durbin D.L. (1995), « Workers' Compensation and Injury Duration : Evidence from a Natural Experiment », *American Economic Review*, 85(3), pp. 322-340.
- Midy F. (2005), « Les indemnités journalières versées au titre des arrêts maladie par le régime général : état des lieux et déterminants », *Revue médicale de l'assurance maladie*, vol. 3, pp. 237-246.

Molinié A.-F. (2003), « Interroger les salariés sur leur passé professionnel : le sens des discordances », *Revue d'Épidémiologie et de Santé Publique*, 51, pp. 589-605.

Ose S. (2005), « Working Conditions, Compensation and Absenteeism », *Journal of Health Economics*, 24(1), pp. 161-188.

Rosenbaum P.R. et Rubin D.R. (1983), « The Central Role of the Propensity Score in Observational Studies for Causal Effects », *Biometrika*, 72, pp. 41-55.

Rosen S. (1974), « Hedonic Prices and Implicit Markets: Product Differentiation in Pure Competition », *Journal of Political Economy*, vol. 82, pp. 34-55.

Sickles R.C. et Taubman P. (1986), « An Analysis of the Health and Retirement Status of the Elderly », *Econometrica*, vol. 54, pp. 1339-1356.

Shapiro C. et Stiglitz J. (1984). « Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device », *American Economic Review*, vol. 74, pp. 433-444.

Wagstaff A. (1986), « The Demand for Health Some New Empirical Evidence », *Journal of Health Economics*, 5, pp. 195-233.

Annexe 1

L'indemnisation des congés maladie en France

D'après le code de la Sécurité Sociale et le droit du travail, un salarié peut s'absenter de son travail pour maladie, à condition d'adresser dans un délai de 48 heures un certificat médical à son employeur. Le salarié qui ne le fait pas ou qui ne justifie pas son absence par un certificat médical peut se voir infliger une sanction disciplinaire, voire être licencié pour faute.

En principe, la maladie entraîne une simple suspension du contrat de travail : l'employeur doit donc réintégrer le salarié à son poste de travail à l'issue de son congé. Toutefois, si les absences prolongées ou répétées du salarié désorganisent la bonne marche de l'entreprise et rendent nécessaire le remplacement définitif du salarié malade, l'employeur peut licencier le salarié.

Pendant son arrêt maladie, un salarié du secteur privé peut percevoir plusieurs types de compensation salariale. En premier lieu, des indemnités journalières sont versées par la Sécurité Sociale à partir du 4^e jour d'arrêt de travail. Il existe donc un délai de carence de 3 jours. Les indemnités journalières sont égales à 50 % du salaire brut, dans la limite du plafond de Sécurité Sociale (2 352 euros/mois pour 2002) pendant les six premiers mois et à 51,49 % au-delà. Ces indemnités peuvent être majorées si le salarié a au moins trois enfants à charge. À noter également que, pour recevoir ces indemnités, le salarié doit justifier d'un nombre suffisant de cotisations dans le passé (au moins 1 015 fois le SMIC horaire dans les six derniers mois pour les arrêts de moins de six mois).

Ces indemnités peuvent être complétées par l'employeur, selon des conditions fixées par la convention collective, l'accord d'entreprise ou l'accord de mensualisation. Certaines conventions prévoient en particulier le versement d'indemnités journalières durant les trois jours de carence. L'ancienneté du salarié dans l'entreprise est un paramètre important dans les modes d'indemnisation.

Enfin, des assurances privées peuvent également verser un complément. Ces assurances peuvent être directement souscrites par le salarié, proposées ou imposées par l'entreprise. La première enquête réalisée sur le sujet montre une extrême diversité des situations selon les entreprises (Couffinal *et alii* 2004). Près des deux tiers des salariés du secteur privé disposeraient d'une telle mutuelle complémentaire.

Annexe 2

Estimation du score de propension

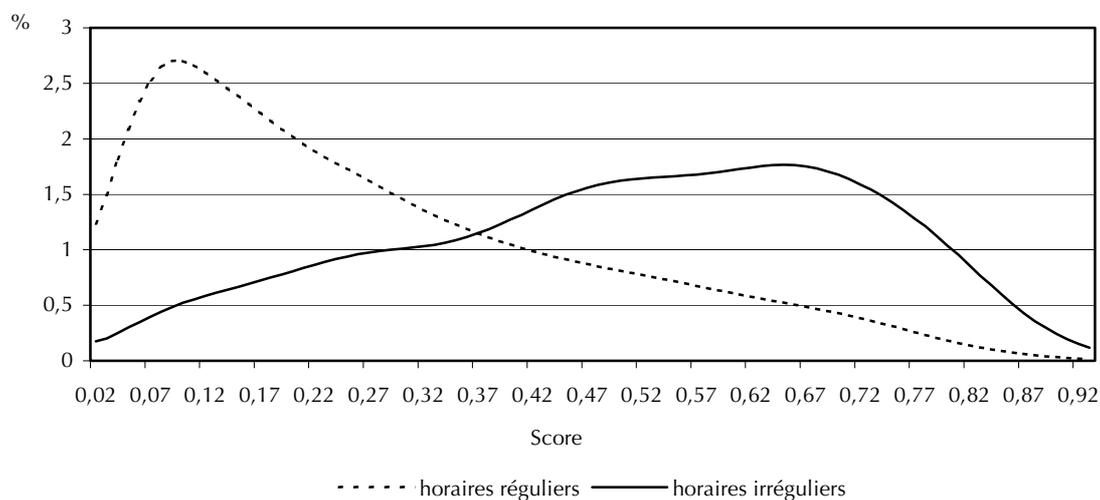
Probabilité de travailler en horaires irréguliers (modèle logit – écarts-type entre parenthèses)

	Ensemble	18-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans
Constante	-0,58 (0,36)	-1,01 (0,84)	-1,41 (0,79)	-0,87 (1,00)	0,12 (1,62)
Salaire (en centaines d'euros)	0,08 (0,01)	0,09 (0,02)	0,05 (0,01)	0,09 (0,01)	0,08 (0,02)
Âge	-0,02 (0,00)	0,00 (0,02)	-0,01 (0,01)	-0,01 (0,02)	-0,04 (0,02)
Âge de fin d'études	0,02 (0,01)	0,03 (0,02)	0,05 (0,02)	0,02 (0,02)	-0,02 (0,02)
Diplôme = [CAP, BEP]	-0,07 (0,05)	-0,07 (0,09)	0,06 (0,08)	-0,2 (0,09)	-0,15 (0,13)
Présence d'un accord de RTT	0,57 (0,05)	0,57 (0,12)	0,41 (0,09)	0,64 (0,10)	0,78 (0,13)
Ancienneté dans l'entreprise					
< 1 an	0,20 (0,08)	0,52 (0,43)	-0,04 (0,13)	0,48 (0,16)	0,02 (0,30)
1 ou 2 ans	0,19 (0,07)	0,45 (0,43)	0,07 (0,11)	0,32 (0,12)	0,09 (0,18)
2 à 5 ans	0,16 (0,07)	0,39 (0,44)	0,05 (0,12)	0,30 (0,14)	0,05 (0,20)
> 5 ans	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Catégorie socioprofessionnelle (8 indicatrices)	X	X	X	X	X
Secteur d'activité de l'entreprise (9 indicatrices)	X	X	X	X	X
Taille de l'entreprise (5 indicatrices)	X	X	X	X	X
Région de résidence (8 indicatrices)	X	X	X	X	X
N	11 416	2 913	3 493	3 022	1 988

Source : enquête Emploi en continu de l'Insee, du 1^{er} trimestre 2002 au 4^e trimestre 2004.

Champ : ouvriers hommes du secteur privé, âgés de 18 à 59 ans.

Distribution du score pour les salariés en horaires réguliers et les salariés en horaires irréguliers



Détresse psychologique, abus d'alcool et médicaments psychotropes : changer d'emploi y-est-il pour quelque chose ?

Alain Marchand^{*}, Pierre Durand^{**}, Marcel Simard^{***}, Andrée Demers^{****} et Johanne Collin^{*****}

Au cours des dernières années, plusieurs études ont examiné le rôle de la profession et des conditions de l'organisation du travail comme facteurs de risque sur la présence, l'apparition ou le maintien de problèmes de santé mentale liés à la détresse psychologique, l'abus d'alcool et la consommation de médicaments psychotropes. La prévalence de ces problèmes dans la main-d'œuvre prend à cet égard une ampleur considérable dans plusieurs pays industrialisés. Au Québec, la fréquence de la détresse psychologique dans la population a varié entre 17 % et 26 % au cours de la période 1987-1998 et elle a touché près de 43 % des personnes en emploi au Canada entre 1994-1995 et 2000-2001 (Marchand *et al.* 2005a, b). Une étude de l'International Labour Office (ILO, trad. : Organisation internationale du travail) menée dans cinq pays (Finlande, Allemagne, Grande-Bretagne, Italie, États-Unis) estime qu'un adulte sur cinq souffrirait de dépression, d'anxiété, de stress ou de surmenage (ILO 2000). En matière de consommation d'alcool, entre 22 % et 33 % de la population active canadienne excèderait les directives de consommation d'alcool à faible risque et 7 % s'intoxiquerait hebdomadairement (Single *et al.* 1999). Enfin, selon les données de l'enquête nationale sur la santé de la population de Statistique Canada, 8 % des répondants en emploi en 1994-1995 rapportaient avoir utilisé au cours du dernier mois, au moins un médicament de type tranquillisants, antidépresseurs, analgésiques narcotiques, morphine ou somnifères (McDonough 2000) et 11 % auraient consommé au moins un médicament psychotrope entre 1994-1995 et 1998-1999 (Durand *et al.* 2004).

Malgré l'abondante littérature qui existe sur le lien entre le travail et la santé mentale, il reste encore plusieurs questions sans réponse et en particulier : comment la mobilité d'emploi s'associe-t-elle à des variations dans l'équilibre psychique des individus ? La présente étude vise à estimer les effets de la mobilité d'emploi sur le risque de développer des problèmes de santé mentale liés à la détresse psychologique, l'abus d'alcool et la consommation de médicaments psychotropes chez les travailleuses et travailleurs canadiens.

1. État des connaissances et modèle théorique

Les connaissances touchant la détresse psychologique et l'abus d'alcool au sein de la main-d'œuvre suggèrent un rôle de la profession comme facteur de risque mais elles démontrent toutefois une contribution plus importante des conditions de l'organisation du travail (utilisation des compétences, autorité décisionnelle, demandes physiques et psychologiques, heures travaillées, horaire de travail, soutien des collègues et de la supervision, insécurité d'emploi, rémunération, etc.), des facteurs hors travail (situation familiale, soutien social, etc.) et personnels (démographie, trait de personnalité, etc.). (Marchand *et al.* 2003a, b, 2005b, c ; Niedhammer *et al.* 1998 ; Stansfeld *et al.* 1999). Bien que les connaissances sur la consommation de médicaments psychotropes soient dans un état embryonnaire, certains travaux rapportent eux aussi un effet des conditions de travail car les personnes soumises à des contraintes élevées au travail auraient entre 1,2 et 1,5 fois plus de chances de consommer des drogues ou des médicaments comparativement à des postes ayant des contraintes plus faibles (McDonough 2000 ; Storr *et al.* 1999). Toutefois, et ce quel que soit le problème étudié, la question de savoir si changer d'emploi signifie un accroissement du risque de souffrir de problèmes de santé mentale demeure, à notre connaissance, toujours à élucider.

Il est important d'examiner plus longuement les effets de la mobilité d'emploi sur la santé mentale dans un contexte où les changements d'emploi sont de plus en plus nombreux et où le modèle de la « sécurité

^{*} École de relations industrielles, Université de Montréal, alain.marchand@umontreal.ca.

^{**} École de relations industrielles, Université de Montréal, pierre.durand@umontreal.ca.

^{***} École de relations industrielles, Université de Montréal, marcel.simard@umontreal.ca.

^{****} Département de sociologie, Université de Montréal, andree.demers@umontreal.ca.

^{*****} Département de pharmacie, Université de Montréal, johanne.collin@umontreal.ca.

d'emploi à vie » est de moins en moins accessible aux individus. Les trajectoires professionnelles sont davantage mouvantes que par le passé car les entreprises s'appuient plus fortement sur la flexibilité des emplois pour faire face à une concurrence qui s'est mondialisée. On estime que les travailleurs et travailleuses au Canada pourraient vivre entre 1 et 3,4 épisodes de chômage au cours de leur vie professionnelle (Statistique Canada 2006). La mobilité d'emploi peut aussi servir de canal pour acquérir de meilleures conditions de travail. Entre 1976 et 1995 au Canada, le taux de recherche d'emploi en cours d'emploi et passé de 2 % à plus de 5 % atteignant près de 8 % chez les personnes nées après 1959 (Skuterud 2005).

La problématique de la santé mentale dans la main-d'œuvre s'avère toutefois d'une grande complexité et appelle à une approche qui intègre non seulement le travail, mais également les autres dimensions de la vie en société pouvant influencer l'équilibre psychique de la personne. Pour bien comprendre la contribution spécifique du travail, et en particulier l'effet de la mobilité d'emploi sur la santé mentale, on peut s'appuyer sur un modèle validé des déterminants multiniveaux de la santé mentale dans la main-d'œuvre (Marchand *et al.* 2005b, c) qui intègre les approches théoriques sociologiques micro-macro (Alexander 1987 ; Smelser 1997) et agent-structures (Archer 1995 ; Giddens 1987). Le modèle postule que les problèmes de santé mentale se placent comme une conséquence non intentionnelle de l'action, car personne ne s'engage sur le marché du travail en assumant que cette activité aura pour conséquence la perturbation du psychique. La personnalité de l'agent (démographie, trait psychologique, etc.), les structures du quotidien (milieu de travail, famille, réseau social) et les structures macrosociales (économie, politique, culture) engendrent des contraintes et des ressources pour l'action qui viendraient influencer le risque que se manifestent des problèmes de santé mentale. Les contraintes s'assimilent à des stressors qui ont le potentiel d'affecter la capacité d'adaptation de l'individu (Pearlin et Schooler 1978 ; Pearlin 1999 ; Thoits 1999 ; Wheaton 1999) et ce faisant, peuvent provoquer un déséquilibre dans le système physiologique et psychique de la personne (D'Auria 1997). Les ressources apportent une protection à l'agent afin d'affronter les stressors présents dans l'environnement, mais elles ne s'avèreraient pas nécessairement efficaces pour tous. Dans certains cas, les ressources n'auraient aucun effet et dans d'autres, elles permettraient de réduire ou d'accentuer les effets des contraintes potentiellement stressantes pour le psychique des personnes (Pearlin 1999).

En regard du rôle spécifique de la mobilité d'emploi, on peut ainsi faire l'hypothèse que le changement d'emploi puisse agir comme un stressor qui génère une tension importante pour le corps et l'esprit. En situation de transition, la personne doit s'adapter à un nouvel environnement dans lequel les routines du passé doivent se redéfinir afin de recréer une structure permettant au travailleur de retrouver un nouvel équilibre. Si la personne et le nouveau milieu d'accueil ne s'avèrent pas dotés des ressources nécessaires pour permettre une transition « harmonieuse » vers ce nouvel état, ou encore que les conditions de l'organisation du travail y soient plus difficiles, un déséquilibre psychique pourrait survenir et par conséquent, entraîner un accroissement du risque de développer des problèmes de détresse psychologique, d'abus d'alcool et la consommation de médicaments psychotropes. Cependant, l'effet propre de la mobilité d'emploi doit nécessairement être évalué conjointement avec les autres contraintes-ressources que l'individu mobilise au quotidien dans le cadre de son action en société. En lien avec le modèle théorique des déterminants multiniveaux de la santé mentale, il faut tenir compte de la position de l'individu dans l'environnement macroprofessionnel (structure professionnelle, secteur économique, féminisation, âge, éducation et revenu moyen), de ses conditions de l'organisation du travail (utilisation des compétences, autorité décisionnelle, demandes psychologiques et physiques, soutien social, insécurité d'emploi, heures travaillées, horaire irrégulier), de sa situation familiale (statut marital, revenu du ménage), son réseau social hors travail (soutien social) et de ses caractéristiques personnelles (genre, âge, nombre d'emplois).

2. Méthodologie

2.1. Source des données

Les données longitudinales des trois premiers cycles (cycle 1=1994-1995, cycle 2=1996-1997, cycle 3=1998-1999) de l'enquête nationale sur la santé de la population (ENSP) de Statistique Canada ont été utilisées pour réaliser cette recherche. La population cible comprend les résidents des ménages de toutes les provinces canadiennes, à l'exclusion de la population des réserves indiennes, des bases des Forces armées et de certaines régions éloignées du Québec et de l'Ontario. La cohorte établie au cycle 1 comporte 17 276 personnes représentatives de la population canadienne, tirées d'un plan d'échantillonnage à deux degrés. Le premier degré est constitué de strates homogènes du territoire canadien desquelles sont prélevées

des grappes indépendantes. Au second degré, des ménages (logements) sont sélectionnés à l'intérieur de chaque grappe et dans chaque ménage, un membre est choisi aléatoirement. Les taux de réponses sont très élevés: 86,0 %, 93,6 % et 88,9 % respectivement à chacun des cycles. Les taux d'érosion, c'est-à-dire la réduction de la taille de l'échantillon du cycle 1 entraînée par la non-réponse, le passage à un champ d'exclusion de l'étude et l'incapacité à rejoindre le répondant s'établissent à 9,3 % au cycle 2 et 6,7 % au cycle 3. Les données de l'ENSP sont pondérées en tenant compte de la probabilité de sélection, de la non-réponse à chaque cycle de l'enquête et de la répartition par sexe et groupe d'âge à l'intérieur de chaque province selon les données du recensement de 1996. Du panel général de 17 276 personnes, nous avons retenu la cohorte des personnes de 15 ans et plus qui étaient en emploi au cycle 1 (N=8 098). Une fois tenu compte des valeurs manquantes, il est possible d'analyser les données de 7 766 personnes regroupées dans 477 professions. Ces individus ont connu en moyenne 2,5 épisodes de travail au cours de la période d'observation.

2.2. Les mesures

2.2.1. Variables dépendantes

La détresse psychologique est une variable dichotomique construite à partir d'une échelle additive de six items (Alpha de Cronbach= 0,77) tirés d'un sous-ensemble de questions du Composite International Diagnostic Interview de l'Organisation mondiale de la santé (WHO 1990). Sur une échelle de type Likert en quatre points (0=jamais, 4=tout le temps), la personne devait évaluer les états suivants au cours du dernier mois : 1) si triste que plus rien ne pouvait vous faire sourire, 2) nerveux(se), 3) agité(e) ou ne tenant plus en place, 4) désespéré(e), 5) bon(ne) à rien, 6) que tout était un effort. Cette variable est par la suite regroupée en utilisant une césure qui correspond au dernier quintile de la distribution de 1994-1995 avec 1=forte détresse, 0=faible détresse. L'abus d'alcool, mesuré en référence aux sept derniers jours, est une variable dichotomique construite à partir des normes canadiennes de consommation à faible risque en fonction du genre, soit 11 verres et plus par semaine chez les femmes et 15 verres et plus par semaine chez les hommes (Ashley *et al.* 1994). La variable est codée 1=abus d'alcool et 0=non. La consommation de médicaments psychotropes est évaluée en fonction de la consommation rapportée au cours des deux derniers jours ou au cours du dernier mois (Durand *et al.* 2004). La consommation des 2 derniers jours est mesurée par la classification anatomique thérapeutique chimique (ATC) de l'Organisation mondiale de la santé (WHO 1994) : anxiolytiques, hypnotiques et sédatifs, antidépresseurs, psychostimulants, psycholeptiques, psychoanaleptiques. Pour le dernier mois, l'ENSP documente la consommation de tranquillisants, d'antidépresseurs et/ou de somnifères. La variable est codée 1=consommé ; 0=non consommé.

2.2.2. Variables indépendantes

La mobilité professionnelle est mesurée par deux variables dichotomiques qui indiquent si le répondant a changé d'emploi entre les cycles de l'enquête. Pour le cycle 2 et le cycle 3, les variables sont codées 1=changé d'emploi, 0=non. Pour la stabilité du travail, deux variables dichotomiques sont utilisées et qui identifient si la personne est toujours en emploi au cycle 2 et au cycle 3. Les variables sont codées 1=en emploi, 0=non. Pour les conditions de travail, l'utilisation des compétences, l'autorité décisionnelle, les demandes physiques et psychologiques, le soutien social au travail et l'insécurité d'emploi proviennent d'une adaptation des indicateurs de Karasek (1985) qui reposent sur des échelles en cinq points (entièrement en désaccord/tout à fait en accord) de type Likert. L'utilisation des compétences comprend trois items (votre travail exige l'acquisition de nouvelles connaissances ; votre travail exige un niveau élevé de compétence ; votre travail consiste à toujours faire la même chose (inversé)), et l'autorité décisionnelle en comprend deux (vous êtes libre de décider de votre façon de travailler ; vous avez votre mot à dire sur l'évolution de votre travail). Les demandes physiques comprennent 1 item (votre travail demande beaucoup d'efforts physiques). Les demandes psychologiques reposent sur deux indicateurs : votre travail est frénétique ; vous êtes exempt(e) de demandes opposées que vous font les autres (inversé). L'insécurité d'emploi comprend 1 item (inversé) (vous avez une bonne sécurité d'emploi). Le soutien social comprend trois items : vous êtes exposé(e) à de l'hostilité ou aux conflits de vos collègues (inversé) ; votre surveillant facilite l'exécution du travail ; vos collègues facilitent l'exécution du travail. Pour les autres variables, les heures travaillées sont évaluées en additionnant le nombre d'heures consacrées à l'emploi principal et à autre emploi le cas échéant. L'horaire irrégulier de travail est une variable dichotomique où 0=quart normal ; 1=rotatif, brisé, sur appel, autres.

Pour les variables de l'environnement macroprofessionnel, la structure professionnelle, c'est-à-dire la position de l'individu dans la structure des professions, est mesurée par le code quatre caractères de la classification type des professions de 1991 (CTP-1991) de Statistique Canada (1993). Les secteurs d'emploi sont déterminés à partir du système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) de 1997 (Statistique Canada 1998), et ils sont par la suite regroupés en trois catégories : secteur primaire¹, secteur secondaire², secteur tertiaire³. Dans les analyses, le secteur primaire est la catégorie de référence. Les autres variables sont basées sur des estimations produites à partir des données transversales de l'enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) de Statistique Canada pour une période comprise entre 1994 et 1999 et portant sur plus de 65 000 personnes. Les données sont agrégées au sein des codes quatre caractères de la CTP-1991 et appariées aux données de l'ENSP qui utilisent la même classification professionnelle. Le taux de féminisation représente le pourcentage de femmes au sein de chaque profession; l'âge et l'éducation moyenne décrivent la moyenne de l'âge et des années de scolarité au sein de chaque profession. Enfin, le revenu moyen est obtenu en agrégeant la moyenne du revenu (en dollars) retiré à l'emploi principal des répondants au sein de chaque profession.

Pour la situation familiale, le statut marital oppose les personnes en situation de couple (codé 1) aux autres situations matrimoniales (codé 0). Le revenu du ménage est déterminé à partir d'une échelle ordinale en 5 points (bas/élevé) de Statistique Canada qui mesure le niveau de suffisance du revenu en fonction de la taille du ménage. Quant au réseau social hors travail, le soutien social obtenu à l'extérieur du milieu de travail est mesuré à partir d'une échelle additive de quatre items portant sur la présence d'un confident, d'une personne sur qui compter en cas de crise, de quelqu'un pour aider à prendre des décisions personnelles, et d'une personne qui fait sentir de l'amour et de l'attachement. Étant donné la forte asymétrie, l'échelle a été regroupée en deux catégories, faible soutien (0=0,1,2,3), fort soutien (1=4). En regard des caractéristiques personnelles, le genre est une variable dichotomique codée 0=homme, 1=femme, et l'âge est mesuré en année. Le nombre d'emplois oppose les répondants ayant un seul emploi (codé 0) aux répondants ayant plus d'un emploi (codé 1).

2.3. Méthode d'analyse

Nous avons analysé les relations entre les variables en utilisant les modèles de régression logistique multiniveaux à mesures répétées (Goldstein 1995 ; Snijders et Bosker 1999 ; van der Leeden 1998). Les données longitudinales comportent une structure hiérarchique à trois niveaux dans laquelle les mesures dans le temps sont nichées dans les travailleurs et les travailleurs sont nichés dans les professions. Formellement, nous avons des variables dépendantes dichotomiques (détresse psychologique, abus d'alcool, consommation de médicaments psychotropes) Y_{tij} mesurées au temps t (niveau 1, $n=19\ 524$), $t=1...3$, pour l'individu i (niveau 2), $i=1...7\ 766$, dans la profession j (niveau 3), $j=1...477$. En posant π_{tij} comme étant la probabilité au temps t pour l'individu i de la profession j de faire l'expérience de ces problèmes, et en assumant que les réponses suivent une distribution binomiale (π_{tij} , n_{tij}) avec une variance $\sigma^2_{\varepsilon}=\text{var}(\varepsilon_{tij})=1$, le modèle de régression logistique multiniveaux pour les données longitudinales peut s'écrire :

$$Y_{tij} = \pi_{tij} + \varepsilon_{tij}Z_{tij} \quad (1)$$

$$\pi_{tij} = \{1 + \exp(-[\beta_{000} + \nu_{00j} + \mu_{0ij}])\}^{-1}, \quad (2)$$

$$Z_{tij} = [\pi_{tij}(1-\pi_{tij})]^{1/2}.$$

L'équation 2 est linéarisée au moyen de la fonction logistique, ce qui donne :

$$\text{logit}(\pi_{tij}) = \beta_{000} + \nu_{00j} + \mu_{0ij}. \quad (3)$$

Dans ce premier modèle, β_{000} représente le logarithme moyen des chances de faire l'expérience de la détresse psychologique, de l'abus d'alcool ou de la consommation de médicaments psychotropes à travers les 477 professions. ν_{00j} est le terme d'erreur associé à profession j et μ_{0ij} le terme d'erreur de l'individu i

¹ Agriculture, foresterie, pêche et chasse, extraction minière et extraction de pétrole et de gaz.

² Construction, fabrication, transport et entreposage.

³ Services publics, commerce de gros, commerce de détail, transport et entreposage, hébergement et services de restauration, industrie de l'information et industrie culturelle, autres services sauf les administrations publiques, finance et assurances, administrations publiques, services immobiliers et services de location et de location à bail, services professionnels, scientifiques et techniques, gestion de sociétés et d'entreprises, services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement, services d'enseignement, soins de santé et assistance sociale, arts, spectacles et loisirs.

dans la profession j . Ces termes d'erreurs aléatoires suivent une distribution normale avec des variances σ_v^2 , σ_μ^2 estimées par les données, et ils permettent de déterminer dans quelle mesure les probabilités d'observer dans le temps les trois variables dépendantes varient entre les individus et entre les professions. À partir des estimés de σ_μ^2 et σ_v^2 on peut calculer la corrélation intraclasse de chaque niveau de la manière suivante :

$$\rho_v = \sigma_v^2 / (\sigma_v^2 + \sigma_\mu^2 + \pi^2/3),$$

$$\rho_\mu = \sigma_\mu^2 / (\sigma_v^2 + \sigma_\mu^2 + \pi^2/3).$$

π est une constante prenant la valeur 3,1416 et $\pi^2/3$ donne la variance des résidus du niveau 1 (Snijders et Bosker 1999). Les corrélations intraclasse constituent des mesures de la proportion de la variabilité des variables dépendantes qui se trouvent au niveau de la profession (ρ_v) et des individus (ρ_μ). L'introduction des variables indépendantes à l'équation 3 donne :

$$\text{logit}(\pi_{tij}) = \beta_{000} + \beta_{m00}X_{mtij} + \beta_{0p0}W_{pij} + \beta_{00q}Z_{qj} + (v_{00j} + \mu_{0ij}). \quad (4)$$

β_{m00} représente les pentes de régression pour m variables indépendantes X mesurées au temps t pour l'individu i dans la profession j , β_{0p0} les pentes de régression pour p variables indépendantes W mesurées pour l'individu i de la profession j et β_{00q} les pentes de régression pour q variables indépendantes Z mesurées pour la profession j .

Cette modélisation possède un avantage important car elle permet un meilleur traitement des observations manquantes, à conditions que les observations soient aléatoirement manquantes. Elle ne requiert pas que les individus soient observés à tous les temps, ce qui permet de considérer au moins un temps d'observation et ainsi maximiser la capacité des tests d'hypothèse à détecter des différences significatives. Par ailleurs, elle permet également de mieux saisir l'effet propre de la structure professionnelle car elle tient compte de la diversité des professions (Marchand *et al.* 2003b). Enfin, les données étant pondérées, des erreurs-types robustes « sandwich » sont estimées (Goldstein 1995). De plus, nous avons tenu compte des effets de plan en appliquant une correction approximative basée sur la racine carrée de l'effet de plan (1,62) rapporté par Statistique Canada pour le premier cycle de l'ENSP.

3. Résultats

Le tableau 1 présente les statistiques descriptives pour l'ensemble des variables en fonction des trois cycles de l'ENSP. Entre 1994-1995 (cycle 1) et 1998-1999 (cycle 3), la proportion de personnes en emploi rapportant de la détresse psychologique a diminué de manière importante, alors que l'abus d'alcool et la consommation de médicaments psychotropes s'avèrent en augmentation, ce phénomène étant plus marqué pour les psychotropes. La mobilité d'emploi était de 18 % en 1996-1997 et de 19 % en 1998-1999. Globalement, ce tableau illustre une relative stabilité des conditions en milieu de travail au fil du temps quoique le nombre d'heures travaillées semble avoir connu une progression plus importante. D'autre part, la proportion de personnes vivant en couple augmente de même que le revenu du ménage ainsi que le soutien du réseau social hors travail.

Le tableau 2 présente les variations des trois atteintes à la santé selon la profession (σ_v^2) et les individus (σ_μ^2). On peut constater premièrement que les professions, bien que statistiquement significatives, ne contribuent qu'à expliquer une très faible part de la variation totale de la détresse psychologique (1,9 %), de l'abus d'alcool (2,6 %) et de la consommation de médicaments psychotropes (2,2 %). Les individus se distinguent plus fortement que les professions et les variations s'avèrent beaucoup plus marquées pour l'abus d'alcool et la consommation de médicaments psychotropes. Il existe également d'importantes variations entre les cycles (temps) de l'enquête, particulièrement en regard de la détresse psychologique. Ce résultat suggère que lorsque la détresse psychologique s'installe chez une personne, cet état ne semble pas se maintenir au fil du temps. Néanmoins, les résultats illustrent que l'abus d'alcool et la consommation de médicaments psychotropes tendent à être présents plus longtemps chez l'individu au cours des ans.

Tableau 1
STATISTIQUES DESCRIPTIVES. ENSP CYCLE 1 À CYCLE 3

	cycle 1		cycle 2		cycle 3	
	Moyenne proportion	Écart-type	Moyenne proportion	Écart-type	Moyenne proportion	Écart-type
Santé mentale						
Détresse psychologique	0,26	-	0,18	-	0,18	-
Abus d'alcool	0,07	-	0,07	-	0,08	-
Psychotropes	0,04	-	0,05	-	0,06	-
Mobilité d'emploi						
Changer emploi à T2	-	-	0,18	-	-	-
Changer emploi à T3	-	-	-	-	0,19	-
Stabilité du travail						
Travail à T2	-	-	0,88	-	-	-
Travail à T3	-	-	-	-	0,80	-
Macro professionnel						
Secteur primaire	0,05	-	0,05	-	0,05	-
Secteur secondaire	0,23	-	0,25	-	0,25	-
Secteur tertiaire	0,72	-	0,70	-	0,70	-
Féminisation (%)	47,09	31,49	46,21	31,62	46,07	31,38
Age moyen (ans)	38,03	4,49	38,13	4,39	38,10	4,42
Éducation moyenne (ans)	13,61	1,99	13,65	2,00	13,67	2,01
Revenu moyen (\$/1000)	26,81	12,04	27,36	12,13	27,35	12,16
Milieu de travail						
Utilisation des compétences	7,07	2,30	7,17	2,26	7,18	2,26
Autorité décisionnelle	5,41	1,83	5,44	1,79	5,43	1,81
Demandes psychologiques	4,53	1,80	4,51	1,78	4,54	1,79
Demandes physiques	2,07	1,29	2,05	1,28	2,05	1,28
Soutien social	7,96	2,00	7,98	1,95	7,98	1,97
Insécurité d'emploi	1,49	1,17	1,50	1,16	1,51	1,17
Heures travaillées par semaine	42,64	20,66	43,99	19,66	44,55	18,41
Horaire irrégulier	0,23	0,42	0,21	0,41	0,21	0,41
Situation familiale						
Statut marital (couple)	0,67	-	0,69	-	0,70	-
Revenu du ménage	3,73	0,97	3,80	0,89	4,03	0,89
Réseau social hors travail						
Soutien social (élevé)	0,85	-	0,89	-	0,92	-
Caractéristique personnelles						
Sexe (femme)	0,46	-	0,44	-	0,44	-
Âge (ans)	38,08	12,08	39,84	11,42	41,25	11,19
Nombre d'emplois (>1)	0,18	-	0,17	-	0,16	-

Source : ENSP.

Tableau 2

VARIATIONS DE LA DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE, DE L'ABUS D'ALCOOL ET DE LA CONSOMMATION DE MÉDICAMENTS PSYCHOTROPES SELON LES PROFESSIONS ET LES INDIVIDUS. ENSP.

Source de variations	Détresse psychologique	Abus d'alcool	Médicaments psychotropes
σ_v^2	0,09**	0,18**	0,18**
σ_μ^2	1,38**	3,44**	4,87**
ρ_v*100	1,9 %	2,6 %	2,2 %
$\rho_\mu*100$	29,0 %	49,8 %	58,4 %

Note : Modèles de régression logistique multi-niveaux.

*p<.05 **p<.01

Source : ENSP.

Le tableau 3 présente les corrélations simples entre la mobilité d'emploi et les atteintes à la santé mentale. La mobilité aux cycles 2 et 3 s'associe à une plus forte détresse psychologique alors que le changement d'emploi au cycle 3 amène davantage de détresse et d'abus d'alcool mais toutefois une plus faible consommation de médicaments psychotropes. Globalement, ces associations sont très faibles laissant ainsi poindre une contribution limitée du changement d'emploi sur le risque de développer l'une des trois atteintes à la santé mentale.

Tableau 3

CORRÉLATION ENTRE LA MOBILITÉ D'EMPLOI ET LES ATTEINTES À LA SANTÉ MENTALE. ENSP.

	Détresse psychologique	Abus d'alcool	Médicaments psychotropes
Changer d'emploi cycle 2	,049**	,010	-,023
Changer d'emploi cycle 3	,032*	,026*	-,030*

Note : *p<.05 **p<.01

Source : ENSP.

Le tableau 4 présente les résultats des analyses multiniveaux qui prennent en compte simultanément l'ensemble des variables. La mobilité d'emploi démontre une très faible contribution à la production des atteintes à la santé mentale, seul le changement d'emploi au cycle 3 se reliant à la probabilité d'abuser de l'alcool. Pour les personnes ayant connu une transition professionnelle en 1998-1999, le risque d'abuser de l'alcool s'était accru de 34 %. Par ailleurs, on peut noter que les rapports de cotes en regard de la détresse psychologique et de la consommation de psychotropes, bien que non significatifs, tendraient à démontrer une diminution de ces atteintes en fonction de la mobilité d'emploi. Au plan de la stabilité du travail, le fait d'être toujours en emploi au cycle 2 et au cycle 3 entraîne une diminution significative de la détresse psychologique alors que l'abus d'alcool est demeuré stable. Cependant, la consommation de médicaments psychotropes a significativement augmenté par plus de 43 % entre le cycle 1 et le cycle 3. Quant aux facteurs macroprofessionnels, ils ne s'associent pas aux atteintes à la santé mentale et les résultats suggèrent que les effets de la structure professionnelle rapportés au tableau 2 s'avèrent médiatisés par les variables introduites dans l'analyse. Les conditions de travail, la situation familiale, le réseau social hors travail et les caractéristiques personnelles montrent une contribution beaucoup plus importante pour expliquer la détresse psychologique. Il est à noter qu'aucune interaction n'a été observée entre la mobilité d'emploi et les autres variables de l'analyse.

Tableau 4

RÉSULTATS DES MODÈLES MULTINIVEAUX. ENSP CYCLE 1 À CYCLE 3

n₁=19524, n₂=7776, n₃=477

	Déresse psychologique		Abus d'alcool		Médicaments psychotropes	
	OR	IC 95%	OR	IC 95%	OR	IC 95%
Mobilité professionnelle						
Changer emploi à T2	0,93	0,72-1,20	1,06	0,76-1,48	0,85	0,57-1,26
Changer emploi à T3	0,87	0,65-1,16	1,34*	1,00-1,79	0,80	0,56-1,16
Stabilité du travail						
Travail à T2	0,67**	0,60-0,76	1,00	0,85-1,18	1,25	0,98-1,58
Travail à T3	0,75**	0,64-0,88	1,02	0,83-1,25	1,43**	1,14-1,80
Macroprofessionnel						
Secteur secondaire	1,27	0,92-1,76	1,26	0,72-2,20	0,86	0,40-1,84
Secteur tertiaire	1,34	0,97-1,86	1,16	0,66-2,04	1,07	0,51-2,27
Féminisation	1,00	0,99-1,00	1,00	0,99-1,00	1,00	0,99-1,01
Âge moyen	1,00	0,98-1,02	0,99	0,95-1,02	1,00	0,97-1,04
Éducation moyenne	0,97	0,92-1,03	0,93	0,85-1,02	1,05	0,95-1,16
Revenu moyen	1,00	1,00-1,00	1,00	1,00-1,00	1,00	1,00-1,00
Conditions de travail						
Utilisation des compétences	1,01	0,98-1,04	1,03	0,98-1,09	0,99	0,93-1,04
Autorité décisionnelle	1,02	0,99-1,06	1,03	0,97-1,10	0,99	0,91-1,07
Demandes psychologiques	1,09**	1,05-1,14	0,98	0,92-1,04	1,10**	1,03-1,17
Demandes physiques	1,02	0,97-1,08	1,07	0,99-1,16	1,03	0,94-1,13
Soutien social	0,92**	0,89-0,95	0,95*	0,90-1,00	0,94*	0,89-0,99
Insécurité d'emploi	1,16**	1,09-1,23	0,91*	0,84-0,99	1,13*	1,03-1,25
Heures travaillées	1,00	0,99-1,00	1,00	1,00-1,01	0,99*	0,98-1,00
Horaire irrégulier	0,93	0,82-1,06	0,92	0,75-1,14	1,00	0,77-1,29
Situation familiale						
Statut marital (en couple)	0,75**	0,67-0,85	0,64**	0,52-0,80	0,78*	0,63-0,97
Revenu du ménage	0,91**	0,85-0,98	1,13*	1,02-1,26	0,96	0,85-1,08
Réseau social hors travail						
Soutien social	0,48**	0,40-0,58	0,88	0,70-1,12	0,66**	0,50-0,88
Caractéristiques personnelles						
Sexe (femme)	1,51**	1,28-1,77	0,63**	0,48-0,83	1,88**	1,36-2,58
Âge	0,98**	0,97-0,98	0,99	0,98-1,00	1,03**	1,02-1,04
Nombre d'emplois (>1)	1,26*	1,03-1,53	0,99	0,78-1,26	1,24	0,93-1,66
Partie aléatoire						
Variation profession (σ^2_v)		Estimé 0,02		Estimé 0,05		Estimé 0,08
Variation individus (σ^2_μ)		1,36**		3,99**		4,45**
χ^2 (dl)		789,34 (24)**		176,74 (24)**		350,60 (24)**

Note : *p<.05 **p<.01
OR : rapport de cote
IC : intervalle de confiance

Dernièrement, en examinant la situation du changement d'emploi au cycle 3, des analyses supplémentaires de corrélations simples établissent la présence d'associations faibles mais significatives entre la mobilité d'emploi et les autres variables indépendantes. Au niveau macroprofessionnel, changer d'emploi s'associe à des professions où le taux de féminisation est plus élevé ($r=0,04$ $p<0,01$), les travailleurs sont plus jeunes ($r=-0,12$ $p<0,01$), moins scolarisés ($r=-0,08$ $p<0,01$) et où le revenu est moins élevé ($r=-0,13$ $p<0,01$). En matière de conditions de travail, les individus avaient un plus faible niveau d'utilisation des compétences ($r=-0,11$ $p<0,01$) et d'autorité décisionnelle ($r=-0,07$ $p<0,01$), de plus fortes demandes physiques ($r=0,03$ $p<0,05$) et psychologiques ($r=0,03$ $p<0,05$), vivaient une plus grande insécurité ($r=0,04$ $p<0,01$), passaient davantage d'heures au travail ($r=0,09$ $p<0,01$). En regard de la situation familiale, les personnes vivant en

couple ($r=-0,13$ $p<0,01$) et ayant un revenu du ménage plus élevé ($r=-0,09$ $p<0,01$) avaient changé moins souvent d'emploi au cours de la période d'observation. Dernièrement, les travailleurs et travailleuses plus jeunes ($r=-0,25$ $p<0,01$) et ceux qui avaient des emplois multiples avaient une mobilité d'emploi plus forte ($r=0,14$ $p<0,01$).

4. Discussion

Cette recherche s'est intéressée à estimer l'effet de la mobilité d'emploi comme facteur de risque associé à la production des problèmes de détresse psychologique, d'abus d'alcool et de consommation de médicaments psychotropes dans la main-d'œuvre canadienne. En situant l'analyse dans un modèle de déterminants multiniveaux de la santé mentale qui tient compte de l'environnement macroprofessionnel, des conditions de l'organisation du travail, de la famille, du réseau social hors travail et des caractéristiques personnelles, les résultats obtenus sur 7 766 personnes groupées dans 477 professions et interrogées trois fois entre 1994-1995 et 1997-1998 démontrent que la mobilité d'emploi ne semble pas contribuer directement à expliquer la présence de problème de détresse psychologique et de consommation de médicaments psychotropes. Cependant, nous avons observé un accroissement de 34 % du risque d'abuser de l'alcool pour les personnes ayant changé d'emploi au cycle 3 de l'ENSP. Un tel résultat suggère que le stress engendré par le changement d'emploi peut amener la personne à rechercher un soulagement de la souffrance dans les propriétés de réduction de la tension associée à la consommation modérée d'alcool (Peele et Brodsky 2000), mais dans des quantités qui dépassent la consommation à faible risque pour la santé physique et mentale (Ashley *et al.* 1994 ; Marchand *et al.* 2003a). Cela est probablement le signe de l'existence d'un problème d'intégration dans le nouvel emploi ou que les conditions de travail sont plus difficiles comportant des contraintes plus importantes.

À cet effet, les analyses de corrélations simples suggèrent que certaines personnes ayant changé d'emploi au cycle 3 se retrouvaient dans des milieux de travail où elles utilisaient moins leurs compétences, avaient moins d'autorité décisionnelle, devaient composer avec davantage de demandes physiques et psychologiques et vivaient une plus forte insécurité d'emploi. De plus, elles se retrouvaient davantage dans des professions où le taux de féminisation était plus élevé et où l'âge, le niveau d'éducation et le revenu moyen étaient plus faibles. Plus fortement encore, ces analyses indiquent que ce sont les plus jeunes travailleurs et travailleuses qui avaient davantage tendance à avoir changé d'emploi au cycle 3. On voit poindre ici le spectre de l'arrivée sur le marché du travail de jeunes travailleurs et travailleuses ayant une formation professionnelle déficiente qui les positionnent dans des emplois plus pénibles et qui cherchent, à travers la mobilité d'emploi, à améliorer leurs conditions d'existence sans nécessairement y parvenir.

Globalement, l'effet direct des facteurs macroprofessionnels est négligeable. Au mieux, les résultats suggèrent une contribution de la structure professionnelle variant entre 1,9 % et 2,6 %, mais cet effet est médiatisé une fois pris en compte les autres variables du modèle. Ce résultat est cohérent avec d'autres travaux qui démontrent une contribution limitée de la profession aux problèmes de détresse psychologique et d'abus d'alcool (Marchand *et al.* 2003a, b, 2005b, c). La structure professionnelle contribuerait plutôt indirectement à l'expérience de ces trois atteintes à la santé mentale par l'inégale distribution des contraintes et ressources en milieu de travail qu'elle impose aux travailleuses et travailleurs (Karasek et Theorell 1990 ; MacDonald *et al.* 2001). Il faudrait toutefois examiner plus longuement comment la profession marque l'expérience de la mobilité d'emploi.

Les résultats sont plus substantiels en ce qui concerne le rôle de la stabilité du travail, des conditions de l'organisation du travail, de la situation familiale, du réseau social hors travail et des caractéristiques personnelles. Premièrement, la stabilité du travail, qui marque ici une présence constante sur le marché du travail, tend à prévenir la détresse psychologique mais elle s'accompagne d'un recours plus important aux médicaments psychotropes. Avec le temps passé sur le marché du travail, les conditions de vie des individus s'améliorent et contribueraient ainsi à réduire les problèmes de détresse psychologique. Toutefois, le lien avec les psychotropes doit être examiné plus longuement car malgré l'amélioration générale des conditions d'existence, il semble qu'un stress important se maintienne qui fragilise l'équilibre psychique et amène la personne à rechercher un soulagement de la souffrance dans la prise de médicaments psychotropes. Au plan des conditions de travail, les demandes psychologiques élevées et l'insécurité d'emploi favorisent la détresse psychologique et la consommation de médicaments psychotropes, mais l'insécurité d'emploi tendrait à réduire, étonnamment, le risque d'abuser de l'alcool. Le nombre d'heures travaillées quant à lui diminue légèrement le risque de consommer des médicaments psychotropes alors que le soutien social au travail agit clairement comme un facteur de protection sur l'ensemble des trois problèmes étudiés. En regard de la

situation familiale, le fait de vivre en couple réduit le risque de vivre l'une ou l'autre des atteintes à la santé mentale par un facteur variant entre 22 % et 36 %, alors que l'élévation du revenu du ménage favorise une réduction de la détresse psychologique mais un accroissement du risque d'abuser de l'alcool. Pour le réseau social hors travail, plus le soutien social à l'extérieur du travail est important, plus faibles sont les probabilités de vivre de la détresse psychologique et de consommer des médicaments psychotropes. Enfin, les résultats portant sur les caractéristiques individuelles démontrent des différences importantes selon le genre, les femmes ayant un risque plus élevé de souffrir de détresse psychologique (51 %) et de consommer des médicaments psychotropes (88 %), mais elles abusent moins de l'alcool (37 %) que les hommes. Les travailleurs plus âgés ont moins de risque de vivre de la détresse psychologique mais ont en contrepartie des chances plus élevées de consommer des psychotropes. Dernièrement, occuper de multiples emplois accroît significativement le risque de faire l'expérience de la détresse psychologique (18 %) et de consommer des psychotropes (28 %). Ce résultat sur les emplois multiples est préoccupant car les travailleuses et travailleurs à emplois multiples sont également celles et ceux ayant la plus forte mobilité d'emploi.

En conclusion, cette recherche tend à démontrer que la mobilité d'emploi, en soi, ne se présente pas comme un facteur prédisposant les travailleurs et les travailleuses à développer des problèmes de détresse psychologique et de consommation de médicaments psychotropes, mais peut, bien que faiblement, entraîner un risque accru d'abuser de l'alcool. Cependant, un effet indirect de la mobilité d'emploi semble opérer à travers les variations des conditions de l'organisation du travail qui y est associée. Le changement d'emploi ne signifie pas toujours une amélioration des conditions et les plus jeunes travailleuses et travailleurs s'avèrent un groupe particulièrement vulnérable sur lequel il faudra s'attarder plus longuement. Pour ces personnes, la formation professionnelle constitue assurément une avenue primordiale à questionner.

Bibliographie

Alexander J.C. (1987), « Action and Its Environments », in J.C. Alexander, B. Giesen, R. Münch, et N.J. Smelser, *The Micro-Macro link*, Berkeley, University of California, pp. 289-318.

Archer M.S. (1995), *Realist Social Theory. The Morphogenetic Approach*, Cambridge, Cambridge University Press.

Ashley M.J., Ferrence R., Room R., Rankin J. et Single E. (1994), « Moderate drinking and health: report of an international symposium », *Canadian Medical Association Journal*, 151, 6, pp. 809-820.

D'Auria D. (1997), « Stress and stress related illness », in D. Brume, G. Gerhardsson, G.W. Crockford, et D. D'Auria, *The Workplace. Volume 1: Fundamentals of Health, Safety and Welfare*, Geneva, International Occupational Safety and Health Information Center ; Oslo International Labour Office, Scandinavian Science Publishers, pp. 954-960.

Durand P., Marchand A., Simard M., Demers A., et Collin J. (2004), *Déterminants professionnels de la détresse psychologique, de l'abus d'alcool et de la consommation de médicaments psychotropes : analyse secondaire de l'Enquête nationale sur la santé de la population*, Ottawa, Institut canadien d'information sur la santé.

Giddens A. (1987), *La Constitution de la société*, Paris, PUF.

Goldstein H. (1995), *Multilevel statistical models*, London, Edward Arnold; New York, Halstead Press.

International Labour Office (ILO) (2000), *Mental Health in the Workplace*, Geneva, International Labour Organization.

Karasek R.A. (1985), *Job content questionnaire and user's guide*, Lowell, Department of Work Environment, University of Massachusetts.

Karasek R.A. et Theorell T. (1990), *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of the working life*, New York, Basic Books.

Marchand A., Demers A., Durand P., et Simard M. (2003a), « The moderating effect of alcohol intake on the

- relationship between work strains and psychological distress », *Journal of Studies on Alcohol*, 64, 3, pp. 419-427.
- Marchand A., Demers A., Durand P. et Simard M. (2003b), « Occupational variations in drinking and psychological distress: A multilevel analysis », *Work*, 21, 2, pp. 153-163.
- Marchand A., Durand P. et Demers A. (2005a), « Work and Mental Health: The experience of the Quebec workforce between 1987 and 1998 », *Work*, 25, 2, pp. 135-142.
- Marchand A., Demers A. et Durand P. (2005b), « Do occupation and work conditions really matter? A longitudinal analysis of psychological distress experiences among Canadian workers », *Sociology of Health and Illness*, 27, 5, pp. 602-627.
- Marchand A., Demers A. et Durand P. (2005c), « Does work really cause distress? The contribution of occupational structure and work organization to the experience of psychological distress », *Social Science and Medicine*, 60, 1, pp. 1-14.
- McDonough P. (2000), « Job insecurity and health », *International Journal of Health Services*, 30, 3, pp. 453-476.
- Niedhammer I., Goldberg M., Leclerc A., Bugel I. et David S. (1998), « Psychosocial factors at work and subsequent depressive symptoms in the Gazel cohort », *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 24, 3, pp. 197-205.
- Pearlin L.I. (1999), « Stress and mental health: A conceptual overview », in A.V. Horwitz et T.L. Scheid, *A Handbook for the Study of Mental Health-Social Contexts and Systems*, New York, Cambridge University Press, pp. 161-175.
- Pearlin L.I. et Schooler C. (1978), « The Structure of Coping », *Journal of Health and Social Behaviour*, 19, pp. 2-21.
- Peele S. et Brodsky A. (2000), « Exploring psychological benefits associated with moderate alcohol use: a necessary corrective to assessments of drinking outcomes? », *Drug and Alcohol Dependence*, 60, 3, pp. 221-247.
- Single E. (1999), *Profil canadien. L'alcool, le tabac et les autres drogues*, Ottawa, Centre canadien de lutte contre l'alcoolisme et les toxicomanies et Centre de toxicomanie et de santé mentale.
- Skuterud M. (2005), *Comment expliquer l'augmentation de la recherche d'emploi en cours d'emploi*, Ottawa, Division des études de la famille et du marché du travail, Statistique Canada, ministère de l'Industrie.
- Smelser N.J. (1997), *Problematics of Sociology. The George Simmel Lecture 1995*, Berkeley, University of California Press.
- Snijders T.A.B. et Bosker R.J. (1999), *Multilevel Analysis. An introduction to basic and advanced multilevel modeling*, London, Sage Publications.
- Stansfeld S.A., Fuhrer R., Shipley M.J. et Marmot M.G. (1999), « Work characteristics predict psychiatric disorder: prospective results from the Whitehall II study », *Occupational and Environmental Medicine*, 56, 5, pp. 302-307.
- Statistique Canada (1993), *Classification type des professions 1991*, Ottawa, Statistique Canada, Division des normes.
- Statistique Canada (1998), *Système de classification des industries de l'Amérique du Nord : Canada 1997*, Ottawa, Statistique Canada, Division des normes.
- Statistique Canada (2006), Résultats de base selon le groupe de population, Canada, échantillon combiné des panels 1 (1993 à 1998) et 2 (1996 à 2001). Disponible à http://www.statcan.ca/francais/research/11-621-MIF/2005031/tables/table2_f.htm

Storr C.L., Trinkoff A.M., Anthony J.C. (1999), « Job strain and non-medical drug use », *Drug and Alcohol Dependence*, 55, 1-2, pp. 45-51.

Thoits P.A. (1999), « Sociological Approaches to Mental illness », in A.V. Horwitz et T.L. Scheid, *A Handbook for the Study of Mental Health-Social Contexts and Systems*, New York, Cambridge University Press, pp. 121-138.

Van der Leeden R. (1998), « Multilevel Analysis of Repetead Measures Data », *Quality & Quantity*, 32, 1, pp. 15-29.

Wheaton B. (1999), « The nature of stressors », in A.V. Horwitz et T.L. Scheid, *A Handbook for the Study of Mental Health-Social Contexts and Systems*, New York, Cambridge University Press, pp. 177-197.

World Health Organization (WHO), Collaborating Centre for Drug Statistics Methodology (1994), *Anatomical therapeutic chemical (ATC) classification index including Defined Daily Doses (DDDs) for plain substances*, Oslo, WHO Collaborating Centre for Drug Statistics Methodology.

World Health Organization (WHO) (1990), *Composite International Diagnostic Interview. Version 1.0.*, Geneva, World Health Organization.

Comment les risques de l'emploi peuvent devenir des risques du travail

Exemple des travailleurs intérimaires dans le BTP

Elena Mashkova*

« Alors que les démarches de progrès portent leurs fruits et que les accidents diminuent dans le BTP, les travailleurs intérimaires du secteur ne semblent pas bénéficier de cette embellie, avec deux fois plus de victimes d'accidents du travail que les autres salariés ».

Prévention BTP, N82, février 2006.

Dans un monde du travail de plus en plus marqué par la flexibilité professionnelle et la précarité de situations, les risques que courent les salariés durant leur parcours se multiplient. Ces risques peuvent être liés à l'emploi (menace de chômage), aux conditions de travail (accidents de travail et maladies professionnelles), ou à l'intégration des travailleurs dans la société (Paugam 2002).

Souvent ces types de risques sont étudiés séparément alors que les évolutions récemment observées font apparaître des situations plus complexes, où les différents types de risques s'alimentent mutuellement. Le but de la présente communication est de montrer la façon dont les risques sociaux et professionnels interagissent et s'auto-alimentent, ce que n'ont pas toujours pu analyser les disciplines souvent trop cloisonnées de la sociologie du travail et de la sociologie de l'emploi. L'essor de la sociologie des risques n'a pas non plus permis de traiter la question des risques sous l'angle des effets de l'emploi sur la perception des risques ou des conduites à risques des différents acteurs. Ceci atteste d'une difficulté générale de penser les différences de statut d'emploi des salariés en tant que facteurs de différenciation des comportements individuels face au risque. Nous tâcherons de lever cette difficulté en proposant des pistes de réponse aux deux questions suivantes : selon quels biais et quelles modalités les risques d'emploi se traduisent-ils par des risques au travail ? Comment la précarité de l'emploi s'accompagne-t-elle d'une précarité au travail ?

Nous nous baserons sur l'exemple des salariés intérimaires dans un secteur particulier de l'industrie, le bâtiment, réputé pour le niveau élevé de risques professionnels mais aussi pour le recours important à la main d'œuvre intérimaire.

Mais dans un premier temps, il est nécessaire de définir les notions de précarité d'emploi et de précarité du travail.

Dans ce secteur d'activité comme d'ailleurs dans l'ensemble des secteurs économiques, la précarité d'emploi renvoie au degré de stabilité de la situation professionnelle des salariés, stabilité définie par la nature du contrat de travail et la politique économique de l'entreprise. La précarité se définit et se mesure à l'aune des incertitudes issues d'éventuelles menaces qui pèsent sur l'emploi du salarié (durée limitée du contrat de travail, facilité pour l'employeur de se séparer de l'employé selon des critères prédéfinis). Un emploi précaire se caractérise donc à la fois par une forte vulnérabilité économique et par une limitation des droits sociaux, car ces derniers sont d'autant plus protecteurs pour le salarié que le degré de stabilité de son emploi est élevé. À ses propres yeux comme à ceux des organisations qui l'emploient, le salarié précaire occupe une place inférieure dans la hiérarchie des statuts sociaux définis par l'État Providence (Paugam 2000). Dans ce cadre, il devient évident que les salariés intérimaires font figure de travailleurs précaires par excellence.

La précarité du travail s'analyse quant à elle à travers l'antagonisme satisfaction/frustration éprouvé par le salarié dans l'exercice de ses fonctions. Elle renvoie à une série d'indicateurs tels que : pénibilité des conditions de travail, bas salaires, non-intérêt de l'activité de travail, relations tendues avec les supérieurs et les pairs, absence de perspectives de promotion, inexistence de revendications collectives (Paugam 2000).

On serait d'abord tenté de croire qu'il existe un lien systématique entre précarité d'emploi, précarité du travail et risques professionnels. Un salarié précaire, parce que moins protégé par son statut et son

* Université René Descartes - Paris V (GRASS-CEMS), elena.mashkova@free.fr.

positionnement dans l'organisation, considérera qu'il souffre d'un degré de précarité du travail élevé. Ainsi Heaney, Israel et House (1994) observent, dans une recherche menée dans l'industrie automobile, que c'est l'insécurité d'emploi, bien plus que l'insécurité situationnelle, qui diminue la satisfaction au travail et augmente la symptomatologie physique et psychologique.

Il faudrait pourtant se garder d'un tel systématisme. Un salarié stable peut se voir comme un travailleur précaire du fait de conditions de travail pénibles ou parce qu'il souffre de relations tendues à l'intérieur de l'organisation. C'est ce qu'ont montré Roskies, Louis-Guérin et Fournier (1990) qui observent une relation positive entre le niveau d'insécurité de l'emploi ressenti et la détérioration de la santé, la diminution de l'engagement au travail et l'évaluation négative de sa carrière (confiance, satisfaction et optimisme de carrière). De cette étude il apparaît que ce ne sont même pas les indices objectifs d'insécurité qui ont le plus d'impact sur le bien-être et les attitudes des personnes vis-à-vis du travail mais plutôt l'évaluation subjective du risque.

À l'inverse, un intérimaire pourrait théoriquement se montrer satisfait de ses conditions de travail, et considérer ce type d'emploi précaire comme un mode de vie choisi. Klein Hesselink et Van Vuuren (1999) soulignent le fait que les travailleurs temporaires ne développent pas les mêmes attentes à l'égard de l'entreprise qui les emploie que les travailleurs permanents. Les attentes étant plus faibles, le degré de précarité du travail ressenti par le salarié le devient également.

Dans les études citées, il s'agissait de mesurer les effets de la précarité de l'emploi sur le bien-être ressenti par le salarié au travail (précarité du travail). Qu'en est-il de ces notions face à l'exposition aux risques professionnels ? En ce qui concerne le secteur du BTP, les chiffres indiquent sans ambiguïté que les travailleurs intérimaires sont plus exposés aux accidents du travail. Ces statistiques ont conduit à une prise de conscience des pouvoirs publics et des organisations. Au début des années 1990 une série d'études sur les risques professionnels et la protection des travailleurs intérimaires a été entreprise, pointant les problèmes particuliers de sécurité qui se posent pour ces salariés (François 1991). Les enquêtes statistiques ont à leur tour témoigné d'une « prédisposition » de cette catégorie des travailleurs aux accidents du travail (Cristofari 1994). De ces enquêtes ressort le rapport existant entre l'emploi précaire et les accidents du travail. Pourtant peu d'études ont été consacrées à l'explication des mécanismes qui faisaient des salariés intérimaires les premières victimes des risques professionnels (Thebaud-Mony 1998).

Comment s'explique le fait que les salariés intérimaires soient plus exposés aux risques du travail que les salariés stables des entreprises utilisatrices ? Est-ce le résultat d'une division du travail défavorable à cette catégorie de salariés ? Est-ce l'effet d'un niveau de qualification de ces travailleurs trop faible ? Est-ce lié à leur méconnaissance du milieu du travail, très pénalisante dans le cas du BTP ? La réponse à ces questions se doit d'être nuancée car il est probable que tous ces facteurs contribuent dans une certaine mesure à fragiliser les travailleurs intérimaires sur les chantiers.

MATÉRIAU QUALITATIF ET CADRE MÉTHODOLOGIQUE

Cet enquête se déroule dans une grande entreprise du secteur du bâtiment implantée dans la région Île-de-France, où le recours à la main-d'œuvre intérimaire est important. Le matériau qualitatif s'articule autour des résultats de l'observation de l'organisation du travail sur les chantiers, et d'une série d'entretiens avec les acteurs qui participent à la construction du cadre de travail des salariés intérimaires : l'encadrement des chantiers d'une part et les commerciaux des agences d'intérim de l'autre. Le dispositif est complété par des entretiens avec des salariés stables et des intérimaires. Cette démarche permet une double confrontation : tout d'abord, celle qui oppose le discours des gestionnaires de la main-d'œuvre et le vécu des travailleurs, mais aussi celle des différences de situations de travail entre les ouvriers stables et précaires.

Les limites de cette méthodologie sont induites par le caractère « sensible » du sujet, qui présente un enjeu important pour les entreprises. Il apparaît aussi que les paroles d'ouvriers sur leur travail et les risques qui y sont associés ne prennent réellement leur sens qu'en étant rapportés aux situations précises de travail. Une observation participante permettrait de franchir ce mur des non-dits et de confronter les paroles aux actes.

1. La réalité de l'intérim dans le BTP

Il nous paraît important de rappeler quelques principes qui régissent aujourd'hui le fonctionnement de l'intérim en France. La principale particularité de l'intérim consiste dans cette relation triangulaire qui se noue entre l'intérimaire, son employeur – c'est-à-dire l'entreprise de travail temporaire (ETT) – et son entreprise utilisatrice (EU) (Caire 1993). Pour l'intérimaire il en résulte un dédoublement de l'employeur : un employeur de droit, l'ETT, et un employeur de situation ou de mission qui est responsable des conditions d'exécution du travail avec le droit de contrôle et de direction. C'est à l'employeur de mission qu'il revient de protéger le salarié contre les risques et de lui assurer des conditions de travail décentes. Comme nous allons le montrer plus loin, cette organisation complexe et ambiguë avec deux niveaux de responsabilités existants, peut devenir en soi une source potentielle de fragilisation des salariés intérimaires face aux risques professionnels.

Le secteur du BTP est un grand utilisateur de travail temporaire : d'après le ministère de l'Équipement, en 1999, 1 556 000 personnes travaillaient dans le secteur du BTP, dont 1 188 000 travaillaient en tant que salariés employés directement, 262 000 en tant qu'artisans et 106 000 en tant qu'intérimaires. Au total, les intérimaires représentaient 7 % des travailleurs du BTP.

Dans le BTP, la forte variation de l'activité est un des facteurs expliquant l'usage de la main-d'œuvre intérimaire. Le secteur du BTP, en effet, est soumis à de fortes variations d'activité à la fois saisonnières – la production se concentre dans les mois d'été – et cyclique. Pour s'ajuster, en période de regain d'activité, les préférences des entrepreneurs semblent porter d'abord sur l'intérim, puis le CDD, puis sur des embauches de salariés permanents.

En 1996, l'intérim croît de 18,6 % et précède de six à douze mois la reprise générale de l'activité, alors que le total des emplois décroît, démontrant le recours des entreprises à des formules d'emploi précaire permettant l'attente de la reprise et le rôle de l'activité de travail temporaire comme « indicateur avancé » de l'emploi. De 1997 à 2000, période de forte croissance économique, l'intérim croît de 12,1 %, de 23,9 %, puis de 19,7 % par an, alors que l'emploi hors intérim diminue ou se maintient légèrement. Comme pour l'ensemble des secteurs, les entreprises du BTP ont fait appel à l'intérim pour faire face au surplus d'activité. Le recours à l'intérim aurait pu baisser par la suite, soit par la transformation des missions en emploi stable, soit par la contraction des missions. Or on observe que l'activité intérimaire n'a cessé de s'affirmer. Ce qui montre que l'utilisation de l'intérim dépasse le simple usage de variable d'ajustement visant à suivre les fluctuations de la demande, et devient un mode de gestion de la main-d'œuvre qui se base sur la précarité de l'emploi (Jounin 2006).

L'intérim ne représente pas une réalité homogène, et comme le remarque un commercial d'une ETT : « *Il n'y a pas l'intérim mais des intérimés.* » Les disparités entre les salariés intérimaires sont très grandes. Il y a en effet de fortes disparités dans le niveau de précarité d'emploi des différents intérimaires. Il existe un noyau des travailleurs stabilisés et fidélisés qui se distingue nettement des travailleurs de passage, une main-d'œuvre moins « fiable » (Glaymann 2003). Les entreprises essaient de fidéliser ces travailleurs stabilisés en leur proposant des missions longues ou sans interruption mais aussi en leur donnant accès à divers avantages sociaux tels que les aides au logement, les crédits, les formations, etc. Ces travailleurs jouissent d'une position privilégiée au sein des ETT : « *Des gars qui sont avec nous dès le début et on sait qu'on peut compter sur eux, c'est-à-dire que s'il y a une mission on peut les appeler. Ils vont venir demain et ils vont se casser en deux pour le faire* » (entretien commercial ETT).

La situation de la deuxième catégorie de salariés intérimaires peut en revanche se caractériser par une précarité sociale importante (faibles ressources financières, difficultés d'accès aux droits sociaux) corrélée avec une position sociale et professionnelle dévalorisée.

Il semble que la division sociale du travail se joue à l'intérieur même de cette dichotomie entre les travailleurs de passage et les « élites » intérimaires. La frontière passe entre ceux qui ont fait de l'intérim leur choix de vie et ceux qui le subissent avant tout. « *Les plus chevronnés et les plus fidèles sont souvent ceux qui ont choisi délibérément ce statut ; a contrario, aux intérimaires moins qualifiés sont confiées des tâches plus pénibles et souvent plus dangereuses.* »

Néanmoins, qu'il soit choisi ou subi, l'intérim reste une situation d'emploi précaire : « *La liberté réelle qu'offre l'intérim à certains ouvriers est en effet fragile, menacée par les malheurs individuels comme par les retournements collectifs de conjoncture* » (Jounin 2006). S'il faut la nuancer, l'idée d'une relation entre cette précarité d'emploi et l'exposition aux risques reste valable.

2. Les intérimaires : « des salariés comme les autres » ou « des boucs émissaires » ?

Pour comprendre les raisons qui expliquent la sur-représentation des salariés intérimaires parmi les victimes d'accidents il est intéressant de se tourner vers la réalité du travail sur les chantiers.

Parmi les difficultés auxquelles est confronté le travailleur intérimaire, l'une des plus importantes est son accueil effectif sur le chantier (Trinquet 1996). Au début de sa mission, il ignore l'organisation du chantier, il ne connaît pas ses collègues de travail ni ses supérieurs hiérarchiques, il n'est pas familiarisé avec les règles et les arrangements informels qui régissent les relations entre les ouvriers alors que ces connaissances peuvent s'avérer cruciales pour sa santé et sa sécurité. Le respect des règles de sécurité requiert une connaissance générale de ces règles mais aussi et surtout une familiarisation spécifique avec la géographie, l'outillage et les dangers du chantier. Pour les intérimaires, cet apprentissage se fait directement sur le tas. « *Légalement, tout nouvel intérimaire doit être informé des contraintes de sécurité sur le chantier. Pratiquement, cela ne se fait jamais : l'entreprise la plus scrupuleuse se contentera de faire signer à l'intérimaire le papier indiquant qu'il a bien pris connaissance de ces contraintes. La menace immédiate que fait planer le statut d'intérimaire sur l'emploi a des répercussions plus générales sur la gestion de la santé* » (Jounin 2006). Ainsi les pratiques réelles des entreprises ne sont pas toujours en accord avec des prescrits législatifs jugés comme trop normatifs et « éloignés de la réalité du travail sur les chantiers », c'est-à-dire des considérations de production.

À partir des lectures sur la sécurité dans le BTP (Cru 1985 ; Trinquet 1996), nous pouvons repérer les éléments essentiels qui jouent dans la protection des salariés et dans la prévention. La protection contre les risques d'accidents et les mécanismes de défense contre la peur se fondent sur trois éléments : *primo*, les savoir-faire de prudence, les compétences professionnelles et l'expérience de chaque ouvrier qui lui assurent une bonne connaissance du chantier ; *secundo*, la motivation et l'intérêt au travail, la capacité de s'affirmer sur le lieu de travail comme sujet, comme acteur à part entière, et la reconnaissance qui l'accompagne, tant par les pairs que par la hiérarchie. *Tertio*, sur le plan collectif, la coopération active et la confiance réciproque des ouvriers ; en d'autres termes, le degré d'insertion dans le collectif du travail, créant les solidarités internes fortes et donnant consistance à un groupe restreint soudé autour d'une mémoire collective de travail. La communication est donc au cœur du système de prévention. Dans la mesure où les risques du travail sont caractérisés par l'incertitude, la sécurité passe par la construction d'une relation de confiance avec autrui et l'environnement du travail en général (Leplat 1985).

Du point de vue de la sécurité, et en tenant compte de ces trois caractéristiques de la prévention dans le milieu de travail (savoir-faire, reconnaissance, coopération), le rapport subjectif individuel au risque du travailleur intérimaire apparaît comme paradoxal, étant donnée la brièveté de sa présence sur les chantiers.

Dans le BTP, la prise de risque est constitutive du métier (Cru 1985). Elle est aussi un élément qui contribue à la reconnaissance par les pairs. Le travailleur sera d'autant plus apprécié et reconnu dans ses compétences et son savoir-faire par l'entreprise et par ses pairs, qu'il saura prendre des risques dans son activité. Dans cette perspective, le risque revêt un caractère positif, car il permet au salarié de faire valoir ses compétences et d'obtenir une reconnaissance professionnelle et sociale. Cette exposition raisonnable au risque constitue une véritable culture faisant partie intégrante de la *culture de métier*. La prise de risque apparaît comme un critère essentiel, bien qu'informel et implicite, dans l'évaluation des aptitudes, des compétences et du savoir-faire de l'ouvrier. Elle est pour le salarié un moyen d'affirmer son autonomie dans un univers de travail où il en est largement privé.

En revanche, dans le cas des travailleurs intérimaires, cette prise de risque joue sur un registre différent. Outre le fait qu'elle est le signe d'appartenance à une culture professionnelle spécifique, elle devient un enjeu essentiel pour l'intérimaire, qui conditionne non seulement son intégration dans le collectif par la reconnaissance des pairs, mais détermine directement la poursuite éventuelle de la mission. Une incertitude permanente pèse en effet sur les travailleurs intérimaires quant à la durée de leur mission : vont-ils pouvoir rester sur les chantiers jusqu'à la fin de leur mission ? Pour pouvoir faire face aux exigences d'un chef de chantier qui ne les connaît pas, les intérimaires essaient de faire leurs preuves, coûte que coûte, souvent au prix d'efforts considérables et de prises de risques importantes. « *Qui travaille le plus sur les chantiers ? Les intérimaires !* » (entretien avec un travailleur fixe d'une entreprise du BTP).

D'une façon paradoxale, cette prise de risques, bien qu'elle constitue l'une des conditions de l'attractivité des travailleurs intérimaires, est souvent connotée de façon négative par l'encadrement des chantiers : dans

un contexte où les accidents du travail constituent un critère d'évaluation de plus en plus critique, les chefs de chantier considèrent d'un mauvais oeil des employés amenés à multiplier les risques pour se distinguer des autres.

Outre cette stigmatisation des intérimaires de la part du personnel d'encadrement qui semble être plutôt une apparence, les attitudes des salariés stables des entreprises utilisatrices peuvent être aussi assez hostiles. Dès son arrivée sur le chantier, le salarié intérimaire se trouve face à un collectif de travail constitué. Son statut le met d'entrée dans une position défavorable de par son extériorité. « *Les fixes ont souvent une attitude supérieure face aux intérimaires car ils ne sont que des intérimaires. Si jamais il y a des vols ou des casses sur les chantiers, on dit toujours que ce sont les intérimaires. Souvent, les fixes ne font rien et font faire les intérimaires. Ils ont une position qui n'est pas très facile* » (entretien avec un commercial ETT).

On pourrait élargir cette attitude à l'ensemble des salariés ressentant un degré élevé de précarité du travail. Parce qu'ils sont de nouveaux embauchés, ou parce qu'ils entretiennent des rapports difficiles avec leurs pairs, certains employés fixes développent des attitudes analogues à celles des intérimaires (prise de risque importante, non respect des règles...). De ce fait, s'il existe un lien clair entre précarité d'emploi et risque professionnel, on constate également une relation nette entre précarité de travail et risque professionnel.

Ainsi, de notre enquête exploratoire il ressort une image assez négative des travailleurs intérimaires véhiculée sur les chantiers : « *Si jamais il y a quelque chose qui ne va pas sur le chantier c'est qui le coupable ? L'intérimaire !* », (entretien avec le salarié stable d'une entreprise de BTP). Les intérimaires deviennent facilement les boucs émissaires des chantiers et aident de fait à canaliser les tensions internes en servant d'exutoire aux frustrations des travailleurs fixes.

L'une des stratégies de dénégation ou d'euphémisation du risque par les ouvriers stables consiste à désigner les travailleurs intérimaires comme coupable idéal et à les stigmatiser comme groupe à risque. Le transfert de la peur s'effectue vers un groupe extérieur et le danger apparaît alors comme conséquence de l'erreur commise par un groupe moins qualifié et moins expérimenté tel que peuvent apparaître les intérimaires. Ce type de stigmatisation d'un groupe à risque peut aider les ouvriers stables à réaffirmer leur autonomie et leur capacité de maîtrise des risques, puisque ceux-ci peuvent être évités par la vigilance et une formation adéquate. Le risque devient alors contrôlable et la peur se trouve minimisée.

En revanche, les entreprises d'intérim nient cette réalité en affirmant que les salariés intérimaires sont des salariés comme les autres. De cette utilisation formelle des textes légaux qui postulent un traitement égal des salariés fixes et intérimaires découle l'idée sous-jacente que nul n'a besoin de réfléchir à une politique de prévention spécifique destinée à cette catégorie de travailleurs. Souvent les ETT voient leur rôle de protection de leurs salariés limité à la fourniture des équipements de protection individuelle tels que le casque, les chaussures de sécurité et les gants car « *on ne peut pas savoir tout ce qui se passe sur les chantiers* ». Cette mise à distance de ce qui se passe sur les chantiers structure le rapport qu'entretiennent certaines entreprises du travail temporaire avec la sécurité de leurs salariés.

3. La structure du marché de l'emploi temporaire génère de la précarité

La question se pose quant au rôle joué par les ETT dans la protection de leurs salariés. Quelles sont leurs positions et leurs marges de manœuvre effectives dans ce domaine ? Comme souvent il faut bien distinguer les discours des encadrants ou des commerciaux (souvent de bonne foi) et les pratiques réelles des acteurs. Face à l'accidentabilité élevée des salariés intérimaires, les majors de l'intérim ont déjà commencé à développer des stratégies de prévention à destination de leurs salariés. Des cellules de prévention ont été créées au sein de quelques ETT telles que Manpower, ADECCO, VediorBis. Leurs actions se limitent souvent à la distribution des brochures sur les règles de sécurité et aux tests que les intérimaires passent au début de leur embauche.

En outre, l'une des particularités du secteur du travail temporaire est la fragmentation des acteurs : il existe des milliers de PME ou de TPE dont les positionnements vis-à-vis des questions de sécurité sont très éloignées des discours tenus par les géants de l'industrie. Pour ces myriades d'ETT locales, la sécurité est gérée directement sur place par l'entreprise utilisatrice : « *Ce n'est pas nous qui devons gérer la sécurité des intérimaires ; sur les chantiers il y a les contrôles et les inspecteurs* » (entretien petite ETT). Il ne s'agit pas non plus de proposer ou de renforcer les formations à la sécurité des intérimaires : « *Si on commence à faire les formations de sécurité pour tous les intérimaires sur le chantier on ne s'en sort pas. Par contre, il y a*

toujours des panneaux de sécurité à côté des vestiaires » (entretien dans une petite ETT).

Les modes de recrutement des agences d'intérim contribuent elles aussi à une précarité du travail des intérimaires. Étant donné le caractère imprévisible des chantiers et de leurs besoins, les chefs de chantiers ont recours aux services des ETT pour « boucher les trous » en urgence. Dans ce contexte l'avantage concurrentiel fondamental des agences d'intérim est leur réactivité, c'est-à-dire leur capacité à fournir des « bras » dans les plus courts délais. Le recrutement se fait donc souvent de façon aléatoire, sans véritable prise en compte des qualifications réelles des intérimaires et de leur correspondance aux tâches qui leur sont confiées.

Selon les chefs de chantier, il y a presque toujours un décalage entre les qualifications des travailleurs et la mission pour laquelle ils ont été appelés. Ces décalages ont pour origine l'omission des procédures légalement prescrites qui obligent les EU avant toute mission à décrire de façon détaillée le poste de travail et les tâches que le travailleur intérimaire devra effectuer. *« En théorie les missions doivent être bien décrites, mais vous savez, les entreprises qui s'adressent à nous n'aiment pas trop l'administratif. Donc si on commence à faire tout comme il faut, si les intérimaires commencent à lire leurs contrats, alors on n'a le temps de prendre d'autres personnes derrière » (entretien avec un commercial, ETT).*

La réactivité des ETT, voulue par les EU, est donc un facteur essentiel du mécontentement des entreprises utilisatrices, qui déplorent la « basse » qualité de la main-d'œuvre intérimaire et renvoient ceux des travailleurs intérimaires qui sont incapables de faire face aux exigences du poste proposé.

Dans ces conditions et compte tenu de la logique commerciale régissant les relations entre les ETT et les entreprises, il n'est pas surprenant que la politique actuelle de prévention des risques au travail ne favorise pas les salariés des entreprises intérimaires. Aux yeux des entreprises du bâtiment, la sécurité apparaît toujours comme un coût supplémentaire et une question sensible. *« Ce n'est pas très facile de sensibiliser le client pour les questions de sécurité. En plus si on veut travailler avec lui on ne va pas lui parler de la sécurité. Après, quand on se connaît un peu plus, on peut déjà lui dire ce qui ne va pas. Mais c'est sensible pour nous d'aborder ces questions avec les clients. Surtout que c'est lui qui paie donc on ne va pas lui casser la tête avec ça » (entretien commercial ETT).* Soulignons que selon la législation, ce sont les entreprises de travail temporaire qui paient pour les accidents de travail de leurs salariés et non les entreprises utilisatrices de la main-d'œuvre intérimaire (sauf dans le cas d'accidents graves où les coûts financiers sont partagés, à hauteur d'un tiers pour l'EU et de deux tiers pour l'ETT).

Pourtant même si la question de la responsabilité financière préoccupe les ETT et devrait susciter des actions plus fortes dans le domaine de la prévention des risques, la logique commerciale qui régit les relations ETT-EU ne laisse pas de marges de manœuvre. *« Donc quand un client fait beaucoup d'accidents, l'ETT supportera des coûts financiers et elle va aller le voir pour essayer de faire comprendre que ça ne va pas. Mais après c'est aussi la question de la logique économique et commerciale : jusqu'où on peut aller pour faire passer le message et expliquer au client » (entretien avec un responsable du Syndicat des ETT).*

Conclusion

Il nous apparaît qu'aujourd'hui pour comprendre les conditions de travail et les risques qui y sont associés il est indispensable d'analyser les conditions d'emploi des salariés¹. Plutôt que de se tourner vers les caractéristiques individuelles d'une population de travailleurs et la recherche des facteurs individuels qui augmentent les risques au travail, il s'agit de se tourner vers une analyse des règles du jeu des entreprises qui les emploient et qui les utilisent. La sécurité et les conditions de travail restent des sujets sensibles car c'est autour de la question de sécurité que le salariat s'est constitué sous sa forme juridique moderne.

À travers l'exemple des salariés intérimaires dans le BTP nous avons essayé de montrer la façon dont la structuration du marché du travail temporaire et des rapports de force qui y règnent contribuent à engendrer des risques professionnels pour des travailleurs. Comme le dit bien le préventeur d'une grande enseigne du travail temporaire, *« il y a une acceptation tacite entre les ETT et les EU de jouer le jeu du risque car le pire*

¹ Pourtant connaître la situation d'emploi du salarié ne suffit pas pour prédire des risques qui découlent des conditions de travail insécurisées et pénibles. De ce point de vue, les salariés des petites entreprises sous-traitantes ont souvent le même sort que les intérimaires.

n'arrive pas forcément. Et puis les gens apprennent vite et peuvent faire des excellentes missions sans avoir d'accidents ».

Bibliographie

Abecassis F. et Roche P (coord.). (2001), *Précarisation du travail et lien social*, Paris, L'Harmattan, coll. « Logiques sociales ».

Appay B. et Thebaud-Mony A.(dir.), (1998), *Précarisation sociale, travail et santé*, Paris, éditions du CNRS, IRESKO.

Caire G. (1993), *Le travail intérimaire*, Paris, PUF, coll. « Que sais je ? » .

Covello T. V. (1989), « Informing People about Risks from Chemicals, Radiation and Other Toxic Substances : a Review of Obstacles to Public Understanding and Effective Risk Communication », in *Prospects and Problems in Risk Communication*, Institute of Risk Research, University of Waterloo Press, William Leiss Editor, Waterloo, Ontario, pp. 1-49.

Cristofari M.-F. (1988), « Comment mesurer les risques professionnels », *Travail et Emploi*, 36/37, p. 128.

Cristofari M.-F. et Germain C. (1994), « Les accidents du travail en 1992 », *Premières Synthèses*, n°1994.

Cru D. (1985), « Les règles du métier », in C. Dejours (dir.), *Plaisir et souffrance dans le travail*, tome 1, Paris.

Davezies P. (1997), « Processus de précarisation, organisation du travail, santé mentale », in B. Appay et A. Thebaud-Mony (dir.), *Précarisation sociale, travail et santé*, Paris, IRESKO/CNRS Éditions, pp. 37-46.

Dejours C. (1993), *Travail : usure mentale (de la psychopathologie à la psychodynamique du travail)*, Paris, Bayard Éditions.

François M. (1991), « Le travail temporaire en milieu industriel. Incidences sur les conditions de travail et la santé des travailleurs », *Le travail humain*, vol. 54, n° 1, pp. 21-41.

Glaymann D. (2005), *La vie en intérim*, Paris, Fayard.

Halmon Cholet S. (2001), « Accidents et accidentés du travail : un nouvel outil statistique, l'enquête Conditions de Travail de 1998 », *Travail et Emploi*, n° 88, p. 9.

Heaney C.A., Israel B.A. et House J.S. (1994), « Chronic job insecurity among automobile workers: effects on job satisfaction and health », *Social Science Medecine*, n° 38, pp. 1431-1437.

Jounin N. (2006), *Loyautés incertaines, les travailleurs du bâtiment entre discrimination et précarité*, thèse de doctorat, Université Paris 7.

Klein Hesselink D.J. et Van Vuuren T. (1999), « Job flexibility and job insecurity: The Dutch case », *European Journal of Work and Organisational Psychology*, 8, pp. 273-293.

Leplat J. (1985), *Erreur humaine, fiabilité humaine dans le travail*, Paris, Armand Colin.

Paugam S. (2000), *Le salarié de la précarité*, Paris, PUF.

Roskies E., Louis-Guérin C. et Fournier C. (1993), « Coping with Job Insecurity : How Does Personality Make a Difference ? », *Journal of Organizational Behavior*, n° 14, pp. 617-630.

Trinquet P. (1996), *Maîtriser les risques du travail : le cas du bâtiment et de l'industrie française*, Paris, PUF.

Session 4

Transition et risque d'emploi

Exit from short-term contract A French micro-econometric study

Mohamed Ali Ben Halima*

The type of labour contracts was a basic matter of discussion during the last decades, especially in the developed countries. Whereas, the short-term contracts had been the dominate pattern in this major. Accordingly, the European advanced importance in this point, and especially the France one, had pushed us to take it as a real case of study in our research.

Recent studies had focused on short-term contracts, which considerably the preferable choice for the employers decision-taking, due to its restrictions flexibility which also could increase the economic mobility and reduce inequalities between unemployers and employers and wouldn't create a dual labour market, which is described in the literature (Hunt, 2000; Maurin, 2000). However, employers prefer the short-term contracts in their recruitment strategies due to a lot of reasons. First, costs reason, due to which the temporary contracts are less costly on them with respect to the permanent ones (see Bentolila and Bertola, 1990; Bentolila and Saint-Paul, 1994; Booth, 1997). Second, where as the short-term contracts have a high flexibility in filling the job's vacancies. Third, absorption-tendency for the demand fluctuations adjustment's costs. Fourth, reducing uncertainty in matching value.

Whereas, the matching theory (Jovanovic, 1979) constitutes the model of reference integrating this dimension of the labour market. Moreover, they added that it is necessary to install a mechanism making it possible to produce an optimal pairing in order to reach an efficient production. In fact, the Firms current strategies are to ease initially short-term contracts as a probationary stage. Then, according to the applicant abilities and labour demand, long-term contracts would be proposed. Furthermore, probationary periods may induce self-selection of those workers with higher ability because they have a higher probability to obtain permanent contracts (Loh, 1994; Lazear, 1995).

Thus, we'll try focus in this study short-terms contracts effects. We'll take the mission of illustrating the "stepping stone" principle or arriving to a new methodology. Moreover, to what extent does a short-term contract (STC) increase the probability of finding a long-term contract (LTC)?

Existing theory suggests different answer to this question. On the one hand, Booth, Dolado and Franck (2002) examined whether temporary contracts deserve to be considered as "stepping stones." The authors confirm for their United Kingdom sample that over a period of 7 years, about 38% of all workers observed on short-term contracts move on to permanent employment after the STC expires with higher wages and fringe benefits. They also show that high effort among temporary workers is positively correlated with the probability of career advancement. On the other hand, the "dead-end" suggestions had been presented in the discussion table, where Güell and Petrongolo (2001) were the most believers on "dead-end" in studying the duration pattern of short-term contracts in Spain and the determinants of their conversion into permanent ones. Addio and Rosholm (2005) study transitions out of temporary jobs using the waves 1994-1999 of the European Community Household Panel. The authors confirm that very short contracts provide higher chances of labour market exclusion especially for men. While, the empirical works available for Italy (Adam and Canziani, 1998), France (Abowd, Corbel and Kramarz, 1999), and Germany (Hagen, 2003) all indicate that short-term contracts are stepping stones to permanent forms of employment rather than dead-end jobs.

The structure of the article is organized as follows. In a first section we highlight the econometric problems encountered to test the determinants of the exit of short-term contracts. In the second section, a descriptive analysis of the French Labour Force Survey, *Enquête Emploi*, collected by the French National Statistical Institute (INSEE). The third section shows a nonparametric analysis of the hazard functions for men and women, into long-term contract, short-term contract and unemployment by the method of Kaplan-Meier. The fourth section shows the econometric results from the estimate of the competing risk model for all the

* Groupe d'Analyse et de Théorie Économique (GATE), University of Lyon 2, benhalima@gate.cnrs.fr. I would like to thank Jean-Yves Lesueur for his support and his advice, Christian Belzil and Claude Montmarquette for here constructive remarks that were most helpful in achieving this work.

individual as well as separately for men and women. Finally, a synthesis of the main results is given as a conclusion.

1. The econometric model

In our analysis, we develop a competing risk form of the semi-parametric Cox proportional hazard model (Cox and Oakes, 1988). This type of model allows controlling for all the standard determinants, as well as for duration dependence, which is the pure effect of time spent in temporary employment on the probability of moving to another state. For each type of exit, we are going to define a separate hazard function that we'll call a type-specific or cause-specific hazard¹.

We will distinguish three labour market states: long-term contract in private and public establishments (state 1), short-term contract, including fixed-term contract, intermediaries and seasonal workers (state 2) and unemployment (state 3).

As before let T_i be a nonnegative random variable denoting the length of short-term contract for individual i . In the competing risk model the choice set is specified by a discrete-state space and the choice and switching between labour market states are formalized through transition rates, while the time spent on activities is estimated by a distribution function (Flinn and Heckman, 1982; Heckman and Singer, 1984). Let k_i be a random variable denoting the type of exit that occurred to individual i . We now define $h_{ik}(t)$, the hazard for death type k at time t for individual i , as follows:

$$h_{ik}(t) = \lim_{\Delta t \rightarrow 0} \frac{\Pr\{t \leq T_i \leq t + \Delta t, J_i = j / T_i \geq t\}}{\Delta t}, \quad k = 1, 2, 3.$$

As the current paper studies the impact of explanatory variables on the exit of short-term contract, Cox proportional hazard model is used². The competing risk accelerated time model is specified as follows:

$$h_k(t_i | X) = h_{0k}(t_i) \exp(-x_i \beta_k)$$

where t_i is the elapsed duration of short-term contract for individual i , $h_k(t / X)$ denotes the hazard rate for exit k conditional on a vector of covariates, X ; $h_{0k}(t)$ denotes the baseline hazard function measuring the effects of the time passed since the previous labor market state (STC) on the probability moving to another state k ; and $x_i \beta_k$ denotes the covariates and parameter estimates for exit-specific k .

The overall likelihood function can be partitioned into the product of the k -specific likelihoods. To see this, suppose that there are n observations at risk of failing in one of k ways. The individual contribution of the i th individual failing by event k is given by

$$L_i = f_k(t_i | X_{ik}, \beta_k) \prod_{k \neq r} S_r(t_i | X_{ir}, \beta_r)$$

where the subscript k denotes the k th event and r in the product term implies that the product is taken over the survivor times for all states except k . The joint density for the probability density function and survivor function for all activities are obtained by integrating $h_k(t)$.

The overall likelihood function for the full sample is then given by

$$L = \prod_{i=1}^n \prod_{k=1}^r f_k(t_i | X_{ik}, \beta_k) S_k(t_i | X_{ik}, \beta_k).$$

¹ The hazard model has been widely used in biomedical and social science research (Cox, 1972; Kalbfleish and Prentice, 1980; Heckman and Singer, 1984; and Kiefer, 1988).

² In order to estimate the transition rates of short-term contract and the effects of independent variables on these, we need to specify the functional form of the hazard model. The most widely used specifications are the accelerated time model and the Cox proportional hazard model. According to the Cox proportional hazard model (Cox, 1972) covariates have a multiplicative relationship with the hazard function (the proportionality assumption), causing them to shift the hazard function up or downward. Therefore, covariates do not have a direct impact on the duration of an activity. In contrast, the accelerated time model (Cox and Oakes, 1984) assumes that covariates act multiplicative on time rather than on the hazard function. Covariates, therefore, increase or decrease the time spent on an activity.

This partitioning is easier to see if we define a censoring indicator such that:

$$\delta_{ik} = \begin{cases} 1 & \text{if } i \text{ failed due to } k \\ 0 & \text{otherwise} \end{cases}$$

when $\delta_i = 1$ the observation is observed failing due to risk k ; when $\delta_i = 0$, the observation is right-censored. Incorporating δ_{ik} into the likelihood function, the likelihood of the sampled duration times may be expressed as

$$L = \prod_{i=1}^n \prod_{k=1}^r f_k(t_i | X_{ik}, \beta_k)^{\delta_{ik}} S_k(t_i | X_{ik}, \beta_k)^{1-\delta_{ik}}.$$

Importantly, for this model, the assumption must be made that the K risks are conditionally independent. Given the covariates, the survival times for risk k are independent of the survival times for risk r .

2. Data

In this instance, we use a longitudinal micro dataset recording individual labour market histories, the French Labour Force Survey (hereafter: LFS), *Enquête Emploi*, collected by the French National Statistical Institute (INSEE). We consider the cohorts that were sampled from 1990 to 2002. The households in the cohorts are interviewed in March of three consecutive years. The survey is representative of the French population aged 15 and up. The sampling fraction is approximately 1/300. Large samples of about 150,000 individuals aged 15 or more, in 75,000 households, can thus be interviewed three times, in March of three subsequent years, about various aspects of their employment histories.

We had to distinguish this a complete trajectories (y_t, y_{t+1}, y_{t+2}) , where t is the date of the first recorded observation. For the estimation of the empirical model, the sample is restricted to individuals responding three consecutive waves and individuals who still in the short-term contract at t , that means to households entering the survey between 1991 and 2000. Households that are not interviewed three times generate incomplete labor market histories³. Excluding such households from the cohort does not bias our results under the assumption that non-participation phenomenon (panel attrition) is exogenous.

3. The hazard function into Long-term and Short-term contract

We have represented graphically in Figure 1, Figure 2 and Figure 3, the hazard functions for men and women, into long-term contract, short-term contract and unemployment by the method of Kaplan-Meier. We notice that both of them are non-monotonic. When considering the conditional probability of exiting STC into LTC, we note that for men and women it decreases after 12th months. The analysis of hazard ratio confirms, men as well as for women, that court duration of STC increases significantly their chances to reach job stability through LTC.

The hazard rate measuring the conditional probability of exiting STC to another STC, reported in the Figure 2 shows that women with longer short-term contracts are more likely to get another STC. The hazard rates into STC clearly confirm this situation, by suggesting that temporary jobs have the same effects for men and women respectively. Transition rate into unemployment (Figure 3) is decreasing after the first year for both men and women.

³ We excluded households that are only interviewed once or twice. This can occur for two reasons. First, if a household moves to another address no attempt is made to find this household's new address. The household that is lost is simply replaced by the INSEE by the new inhabitants occupying the original address. As a consequence, a household that have moved between the first and the second interview date, is interviewed only once. A household that have moved between the second and the third interview date, is interviewed only twice. Second, even if a household remains at the same address during the whole observation period, it can refuse to participate at the second and/or third interview date. Households that are not interviewed three times generate incomplete labor market histories.

We should ask the following question does the fact of obtaining a LTC after a STC related to the fact of staying in the same firm in another word does the fact of moving to another firm increase or decrease the probability of exiting in a LTC?

The hazard function is decreasing whatever the type of firms of transition. One can compare hazard in long-term contract (Figure 4) for the two types of firms (transition in the same firm; transition to another firm). The hazard function into LTC of the individuals with transition in the same firm is always higher than that of the individuals with transition to another firm. The probability of exiting to STC in the same firm (Figure 5) is higher than that of obtaining STC in another firm until the 12th month. But afterwards, two hazard functions are decreasing monotonically. This can be explained by the fact that STC is a probationary period in the first year to test the individual's skills. Then, according to the applicant abilities and labour demand, long-term contracts would be proposed.

4. Results of estimation

The estimation results of the competing risk model out of short-term contracts confirm what has been observed by descriptive statistics. Related to transitions into LTC, we notice that the age, the human capital, the labour market conditions (modelled here through the unemployment rate), being occupied in some kind of elementary tasks, sector of activity, and finally the private/public type of employment, affect the hazard rate of men and women in the same way.

4.1. Results for the whole set of the individuals

Table 1 report our results for the determinants of transitions probability from short-term contract to three economic activity statuses for the period 1990 to 2002.

First, younger workers aged between 16-24 relative to the base of individuals aged between 40-49 have a low probability of finding a long-term contract. Older workers aged between 50-59 have also a higher risk of exclusion from the labour market after a short-term contract. Since the majority of young people have no professional experience on the labour market, they accept even precarious working conditions. This result is confirmed by Booth, Francesconi and Frank (2002) on English data.

Men have a negative and significant probability of getting another short-term contract or exit into unemployment. The chances of having an established position under long-term contract are higher for Europeans than for non-European people.

The results show that workers with low human capital with technical education hold more long-term contract than the workers with first cycle degree. The result found suggests that when short-term contract are held by individuals with high skilled (university degree), this is not an efficient way to get promoted into the labour market, but a powerful tool to put them out of the labour market. It is clear from the results associated with the exit into unemployment that those holding high skilled positions have lower risks of facing exclusion after the experience of a short-term contract.

Occupational levels variables indicate that executives or professionals have a positive and significant probability to transitions into long-term contract relative to workmen. On the other hand, holding a short-term contract with intermediary professions reduces the probability of finding a long-term contract.

Exit from short-term contract varies according to the size of firms. Compared to small firms, workers in firms with 50 to 499 employees can also worsen the chances of getting stable jobs in the future.

Having temporary jobs in the public sector is associated with an increased risk of becoming non-employed. The negative sign associated with this variable in the transition into long-term contract points at the risk of such a practice. After a short-term contract in the public sector (compared to private), workers are more likely to fall again into unemployment or short-term contract.

Transitions probability between different economic activity statuses differs according to the experience in labour market. The probability of holding a long-term contract is greater when individuals have a less experience in short term contract. On the other hand, people on short-term contract with a professional

experience in the labour market find difficulties of having an established position and their moving into unemployment.

The introduction of time work effects shows that full-time workers have a positive and significant probability to obtain an LTC compared to those in part-time.

Considering the type of short-term contract, it should be noted that the individuals under fixed-term contract have a higher probability of holding long-term contracts. Therefore, individuals under fixed-term contract improve their chances of stabilization in an employment position compared to people with seasonal or intermediaries contract.

The local rate of unemployment tends to increase the probability of transitions short-term contract or unemployment. Persistence of unemployment obviously makes the recourse to this situation of employment much more frequent.

4.2. Results for men and for women

Table 2 and Table 3 report our results for the determinants of transition probability from short-term contract to three economic activity statuses for men and women alike.

Concerning the age, for men as well as for women, young people occupying an STC are more likely to obtain another STC. On the other hand, for older men of more than 50 years old, their age is an obstacle that leads them to unemployment.

The marital statute has the same significant and positive effect for men and women. Indeed, being married has an effect of increasing the probability of having a LTC.

By examining the results of the variable of the level of education, it should be noted that we have a significant difference between men and women related to their types of exiting after a STC. Indeed, men with higher education have a positive and significant probability to hold LTC. On the other hand, women having the same level of education find difficulties to obtain an LTC. This same phenomenon is observed for workers with technical education (having a technical curriculum). The results show the latter hold more LTC while women encounter more difficulties in having an established position and their moving to another STC.

Women working in large firms have a higher probability of finding a long-term contract. On the other hand, men working in large firms have also higher risks of exclusion from the labour market after a short-term contract.

Working in the public sector under a short-term contract has the same effect on men and women alike. Both sexes find difficulties to move to an LTC.

The time of work (full-time / part-time) doesn't have a significant effect on the types of exiting from an STC for men. On the other hand, women having full-time jobs are more likely to obtain an LTC. It should be noted too, that women having a part time job plays a significant and negative effect on the probability of moving to an LTC and doesn't increase the probability of exiting to another STC or to unemployment.

As to the wages, they have the same positive and significant effect on the probability of transition towards an LTC for both men and women.

Conclusion

This paper test the determinants of the exiting out of short-term contract. Moreover, does a short-term contract (STC) increase the probability of finding a long-term contract (LTC)? In our analysis, we develop a competing risk form of the semi-parametric Cox proportional hazard model. This type of model allows controlling for all the standard determinants, as well as for duration dependence, which is the pure effect of time spent in temporary employment on the probability of moving to another state. We will distinguish three labor exiting: long-term contract in private and public establishments (state 1), short-term contract, including fixed-term contract, intermediaries and seasonal workers (state 2) and unemployment (state 3). For each type

of exit, we are going to define a separate hazard function that we'll call a type-specific or cause-specific hazard.

The estimates are carried out from a longitudinal micro dataset recording individual labour market histories, the French Labour Force Survey. We consider the cohorts that were sampled from 1990 to 2002.

When considering the hazard functions for exiting into LTC, we note that for men and women it decreases after 12th months. The analysis of hazard ratio confirms, men as well as for women, that court duration of STC increases significantly their chances to reach job stability through LTC. One can compare hazard function in long-term contract for the two types of firms (transition in the same firm; transition to another firm), we noted that the hazard function into LTC of the individuals with transition in the same firm is always higher than that of the individuals with transition to another firm.

The competing risk model is estimated for all the individual as well as separately for men and women. The estimation results confirm what has been observed by descriptive statistics. Related to transitions into LTC, we notice that the age, the human capital, the labour market conditions (modelled here through the unemployment rate), being occupied in some kind of elementary tasks, sector of activity, and finally the private/public type of employment, affect the hazard rate of men and women in the same way.

Bibliography

Abowd, J.M. and Kramarz, F. (2003), "The Costs of Hiring and Separations", *Labour Economics*, vol. 10: 499–530.

Abowd, J.M., Corbel, P. and Kramarz, F. (1999), "The Entry and Exit of Workers and the Growth of Employment: An Analysis of French Establishments", *Review of Economics and Statistics*, vol. 81: 170-187.

Adam and Canziani (1998), "Partial De-Regulation: Fixed-Term Contracts in Italy and Spain", *CEP Discussion Papers from Centre for Economic Performance*.

Bentolila, S. and Bertola, G. (1990), "Firing costs and labour demand: how bad is Euroclerosis", *Review of Economic Studies*, vol. 57: 381–402.

Bentolila, S. and Saint-Paul, G. (1994), "A model of labour demand with linear adjustment costs", *Labour Economics*, vol. 1: 303–26.

Booth, A.L. (1997), "An analysis of firing costs and their implications for unemployment policy", in *Unemployment Policy*, Cambridge, Cambridge University Press: 359-88.

Booth, A.L., Dolado, J.J. and Frank, J. (2002), "Introduction: symposium on temporary work", *Economic Journal*, 112 (480): F181-F189.

Booth, A.L., Francesconi, M., Frank, J., (2002), "Temporary jobs: stepping stones or dead ends?", *Economic Journal*, 112 (480), F189– F213.

Coutrot, T. (2000), "Les facteurs de recours aux contrats temporaires", *Premières Synthèses, DARES*, 25.3.

Cox, D.R. (1972), "Regression models and life tables", *Journal of Royal Statistical Society*, vol. 34: 248-275.

Cox, D.R. and Oakes, D. (1988), *Analysis of Survival Data*, London, Chapman and Hall.

Flinn, C. and J.J. Heckman (1982), "Models for the analysis of labour force dynamics", in R. Baseman and G. Rhodes (eds), *Advances in Econometrics*, Vol. 1, Greenwich: JAI.

Güell, M. and Petrongolo, B. (2001), "Worker transitions from temporary to Permanent employment: the case of Spain", *Centre for Economic Performance, LSE*, 0438.

Hagen, T., (2003), "Do fixed term contracts increase the long-term employment opportunities of the unemployed?", ZEW Discussion Paper, 1–56 (03-49, ZEW Mannheim / Germany).

Heckman, J.J. and B. Singer (1984), "A Method of Minimizing the Distributional Impact in Econometric Models for Duration Data", *Econometrica*, vol. 52: 271-320.

Hunt et Jennifer (2000), "Firing Costs, Employment Fluctuations and Average Employment: An Examination of Germany", *Economica*, London School of Economics and Political Science, vol. 67(127): 177-202.

Jovanic, B. (1979), "Job Matching and the Theory of Turnover", *Journal of Political Economy*, vol. 87(5): 972-990.

Kalbfleisch, J.D. and Prentice, R.L. (1980), *The Statistical Analysis of Failure Time Data*, New York, John Wiley & Sons.

Kiefer, N. (1988), "Economic duration data and hazard functions", *Journal of Economic Literature*, vol. 26: 646-679.

Lamy (1992), *Lamy Social, Droit Du Travail*, Paris, Lamy S.A. Éditeur.

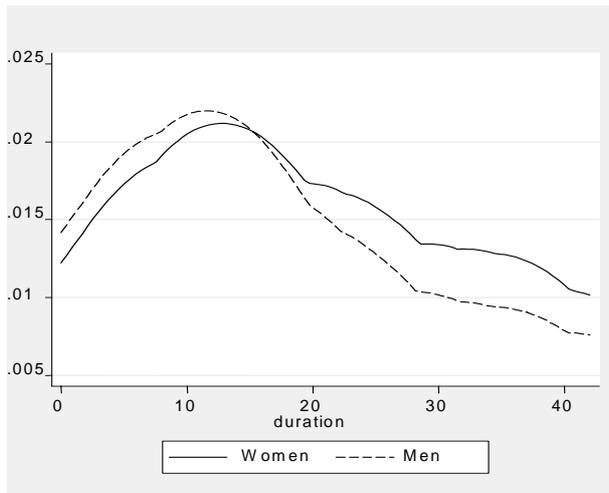
Lazear, E.P. (1995), "Hiring Risky Workers", *NBER Working Paper*, 5334.

Loh, E. S. (1994), "Employment Probation as a Sorting Mechanism", *Industrial and Labor Relations Review* 47(3): 471-486.

Maurin, E. (2000), *The European Paradox: Do Flexible Contracts Create Rigid Labor Markets?*, Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE), Papers 2000-07.

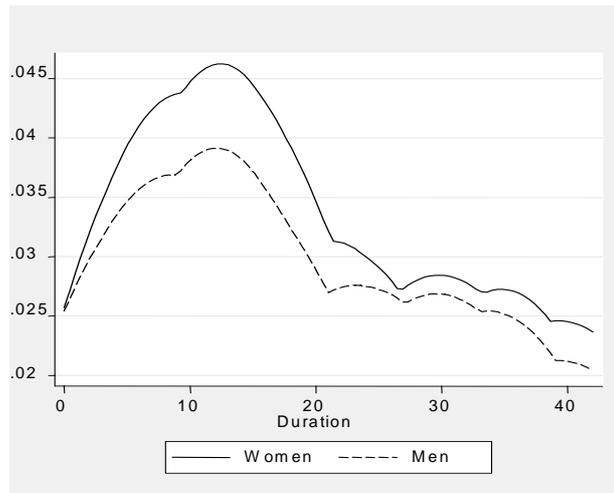
Annex

Figure 1: Transition to Long-Term Contract by genders



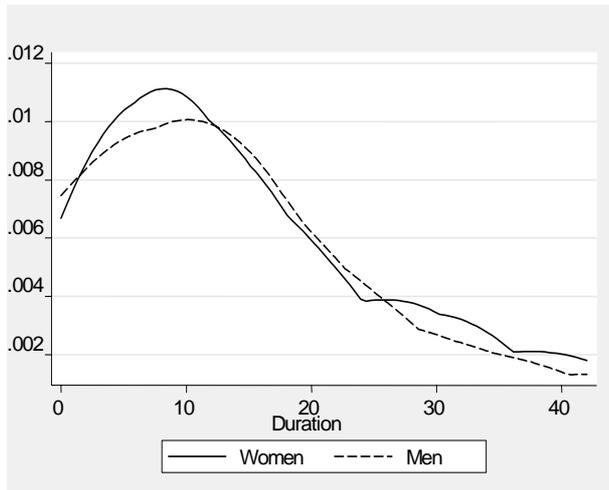
Source: French Labour Force Survey 1990 to 2002

Figure 2: Transition to Short-Term Contract by genders



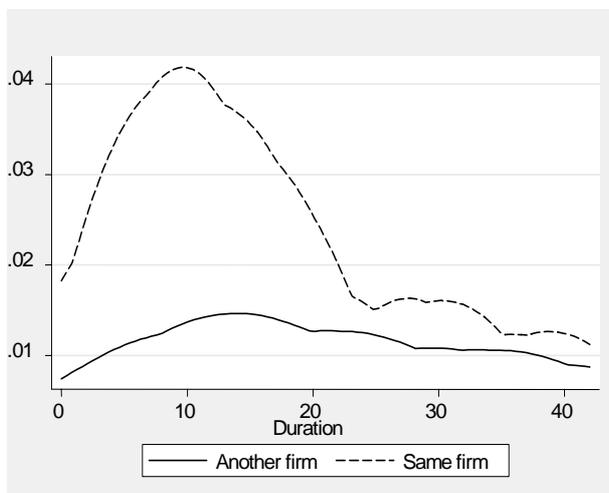
Source: French Labour Force Survey 1990 to 2002.

Figure 3: Transition to Unemployment by genders



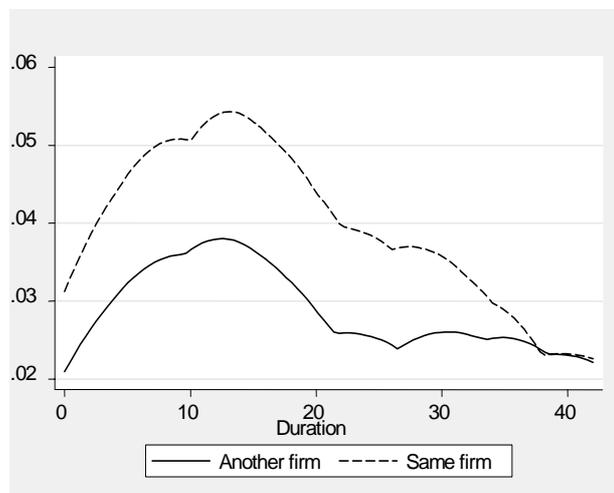
Source: French Labour Force Survey 1990 to 2002.

Figure 4: Transition to Long-Term Contract by firm



Source: French Labour Force Survey 1990 to 2002.

Figure 5: Transition to Short-Term Contract by firm



Source: French Labour Force Survey 1990 to 2002.

Table 1

TRANSITION FROM SHORT-TERM CONTRACT COX COMPETING RISK MODEL

	<i>Transition to Long-Term Contract</i>		<i>Transition to Short-Term Contract</i>		<i>Transition to Unemployment</i>	
AGE16-24	-0.1066**	(0.0563)	0.1733***	(0.0408)	-0.0881	(0.0789)
AGE25-39	-0.0672	(0.0469)	-0.0791**	(0.0329)	-0.0230	(0.0681)
AGE50-59	-0.1261	(0.0788)	-0.0523	(0.0525)	0.2497**	(0.1045)
AGE60-64	-0.3236	(0.2712)	0.0187	(0.1439)	0.3551	(0.2855)
Men	-0.0538	(0.0374)	-0.1767***	(0.0266)	-0.2014***	(0.0543)
European	0.4668***	(0.1362)	-0.0136	(0.0493)	-0.1794**	(0.0840)
Married	0.1474***	(0.0357)	-0.0761***	(0.0249)	-0.0970	(0.0499)
University degree	-0.0059	(0.0775)	0.1403***	(0.0537)	-0.4468***	(0.1301)
Bachelor degree	0.2219***	(0.0629)	0.1885***	(0.0473)	-0.2185**	(0.0969)
Technical Education	0.0834**	(0.0420)	0.0833***	(0.0305)	-0.0366	(0.0559)
General Education	0.0351	(0.0556)	0.1177***	(0.0395)	-0.1047	(0.0771)
Executive or Professional	0.5250***	(0.0890)	-0.2674***	(0.0611)	-0.6651***	(0.1561)
Intermediary Profession	-0.2615***	(0.0585)	-0.2087***	(0.0431)	-0.3896***	(0.0882)
Employee	-0.2012***	(0.0462)	-0.2192***	(0.0340)	-0.1991***	(0.0642)
Firm Size2: [50 , 99]	0.1382**	(0.0625)	0.0647	(0.0472)	0.1419	(0.0867)
Firm Size3 : [100 , 499]	0.1940***	(0.0454)	0.1835***	(0.0323)	0.0271	(0.0675)
Firm Size4 : [500 , +]	0.0697	(0.0430)	0.0153	(0.0304)	0.1530**	(0.0609)
Public sector	-0.4567***	(0.0421)	0.2169**	(0.0987)	0.6610***	(0.0689)
Experience1 : [0 , 1[0.6907***	(0.1294)	0.1496***	(0.0550)	0.7143***	(0.1931)
Experience2 : [1 , 5[0.1056	(0.0883)	0.1274**	(0.0626)	0.0130	(0.2348)
Experience3 : [5 , 10[0.0612	(0.1025)	-0.0446	(0.0725)	-0.5282***	(0.1246)
Full-Time	0.3054***	(0.1181)	-0.1816***	(0.0617)	-0.5195***	(0.1575)
Partial-Time 1: [30h, + [/ Week	-0.1198	(0.0951)	-0.1573**	(0.0756)	-0.2900**	(0.1245)
Partial-Time 2: [15, 29h [/ Week	-0.0488	(0.0971)	-0.0674	(0.0619)	-0.4120	(0.2838)
Fixed-Term Contract	0.1324***	(0.0462)	-0.2331	(0.1616)	0.1487	(0.2980)
Seasonal Contract	0.2056	(0.2433)	0.9178***	(0.1671)	0.2948	(0.2841)
Intermediaries Contract	0.3230	(0.2251)	0.7944***	(0.1614)	0.0661	(0.0521)
Monthly Wage	0.1598***	(0.0362)	-0.0298	(0.0260)	-0.0881	(0.0789)
Rate of Unemployment	-0.0627***	(0.0122)	0.0399***	(0.0089)	0.0343***	(0.0175)
Number of Observations (Risk)	13543	(3922)	13543	(7689)	13543	(1932)
Log-Likelihood	-33360.96		-65500.75		-16503.51	
Restricted Log-Likelihood	-33009.38		-66344.48		-17254.81	
Wald chi-2 (30)	1230.42		1927.51		1249.07	

Coefficients are Cox Competing Risk model estimates. Ref AGE40-49, Women, First Cycle Degree , Workman, Firm Size1: [0 , 49], Experience4 : [10 , +[, Partial-Time 3: [0, 15h [/ Week.

Source: French Labour Force Survey 1990 to 2002.

Table 2

MEN'S TRANSITION FROM SHORT-TERM CONTRACT COX COMPETING RISK MODEL

	<i>Transition to Long-Term Contract</i>		<i>Transition to Short-Term Contract</i>		<i>Transition to Unemployment</i>	
AGE16-24	-0.0886	(0.0855)	0.2811***	(0.0625)	-0.2232**	(0.1171)
AGE25-39	0.0143	(0.0705)	-0.1471***	(0.0506)	-0.2596**	(0.1021)
AGE50-59	-0.2117	(0.1197)	-0.1855**	(0.0810)	0.2655*	(0.1459)
AGE60-64	-0.4516	(0.4528)	-0.0138	(0.2300)	0.7400***	(0.3678)
European	0.3248***	(0.1224)	-0.0293	(0.0611)	-0.1162	(0.1105)
Married	0.2002***	(0.0533)	-0.1137***	(0.0381)	-0.3062***	(0.0760)
University degree	0.2803**	(0.1215)	0.1778**	(0.0881)	-0.3973*	(0.2235)
Bachelor degree	0.4650***	(0.0940)	0.1360*	(0.0785)	-0.0806	(0.1579)
Technical Education	0.1255**	(0.0564)	0.0608	(0.0420)	0.0074	(0.0773)
General Education	0.1162	(0.0827)	0.0733	(0.0606)	0.0862	(0.1132)
Executive or Professional	0.6951***	(0.1283)	-0.1292	(0.0910)	-0.5629**	(0.2242)
Intermediary Profession	-0.3282***	(0.0788)	-0.2287***	(0.0610)	-0.3770***	(0.1212)
Employee	-0.3045***	(0.0790)	-0.2364***	(0.0583)	-0.3180***	(0.1201)
Firm Size2: [50 , 99]	0.1131*	(0.0650)	0.0626	(0.0698)	0.05291	(0.1289)
Firm Size3 : [100 , 499]	0.1280	(0.0882)	0.1966***	(0.0476)	-0.02642	(0.0979)
Firm Size4 : [500 , +]	-0.1280**	(0.0630)	-0.0208	(0.0449)	0.06880	(0.0873)
Public sector	-0.7187***	(0.0708)	-0.1358***	(0.0477)	0.6472***	(0.1166)
Experience1 : [0 , 1[1.0011***	(0.1351)	0.5670***	(0.0880)	1.7691***	(0.2977)
Experience2 : [1 , 5[0.1149	(0.1350)	0.2499***	(0.0857)	0.7577**	(0.2993)
Experience3 : [5 , 10[-0.0313	(0.1553)	0.1172	(0.0971)	-0.2155	(0.3776)
Full-Time	0.2654	(0.1976)	-0.1484	(0.1136)	-0.3677	(0.2274)
Partial-Time 1: [30h, + [/ Week	-0.0387	(0.2574)	-0.0804	(0.1497)	-0.3486	(0.3096)
Partial-Time 2: [15, 29h [/ Week	0.3151	(0.2159)	0.0610	(0.1279)	-0.1250	(0.2533)
Fixed-Term Contract	0.1780	(0.3042)	-0.1516	(0.2119)	-0.3890	(0.3995)
Seasonal Contract	0.3109	(0.3304)	1.1063***	(0.2213)	0.0673	(0.4287)
Intermediaries Contract	0.3470	(0.3038)	0.9405***	(0.2121)	0.4247	(0.4001)
Monthly Wage	0.1809***	(0.0528)	-0.0896**	(0.0394)	0.0620	(0.0752)
Rate of Unemployment	-0.0488***	(0.0176)	0.0404***	(0.0132)	0.0306***	(0.0253)
Number of Observations (Risk)	6410	(1944)	6410	(3532)	6410	(934)
Log-Likelihood	-14973.97		-27179.48		-7244.71	
Restricted Log-Likelihood	-15418.82		-27761.91		-7627.65	
Wald chi-2 (29)	789.71		1248.59		604.43	

Coefficients are Cox Competing Risk model estimates. Ref AGE40-49, Women, First Cycle Degree, Workman, Firm Size1: [0 , 49], Experience4 : [10 , +], Partial-Time 3: [0, 15h [/ Week.

Source: French Labour Force Survey 1990 to 2002.

Table 3

WOMEN'S TRANSITION FROM SHORT-TERM CONTRACT COX COMPETING RISK MODEL

	<i>Transition to Long-Term Contract</i>		<i>Transition to Short-Term Contract</i>		<i>Transition to Unemployment</i>	
AGE16-24	-0.0517	(0.0764)	0.1018**	(0.0550)	-0.0401	(0.1099)
AGE25-39	-0.1060**	(0.0642)	-0.0292	(0.0439)	0.1720**	(0.0924)
AGE50-59	-0.0610	(0.1052)	0.0128	(0.0694)	0.2012	(0.1515)
AGE60-64	-0.3985	(0.3406)	-0.0500	(0.1857)	-0.0536	(0.4579)
European	-0.1303	(0.1127)	0.0575	(0.0859)	-0.2818**	(0.1316)
Married	0.0980**	(0.0491)	-0.0322	(0.0336)	0.0863	(0.0692)
University degree	-0.1729**	(0.1031)	0.1108	(0.0688)	-0.5184***	(0.1620)
Bachelor degree	0.0591	(0.0856)	0.2057***	(0.0609)	-0.3400***	(0.1246)
Technical Education	0.0153	(0.0636)	0.0981**	(0.0447)	-0.1004	(0.0820)
General Education	-0.0425	(0.0761)	0.1382***	(0.0530)	-0.2771***	(0.1057)
Executive or Professional	0.3709	(0.4809)	-0.3374***	(0.0864)	-0.7723***	(0.2225)
Intermediary Profession	-0.1652**	(0.0913)	-0.1782***	(0.0635)	-0.3951***	(0.1297)
Employee	-0.0693	(0.0670)	-0.1581***	(0.0479)	-0.1306	(0.0830)
Firm Size2: [50 , 99]	0.1478**	(0.0890)	0.0542	(0.0642)	0.2200**	(0.1181)
Firm Size3 : [100 , 499]	0.2703***	(0.0637)	0.1711***	(0.0441)	0.0881	(0.0937)
Firm Size4 : [500 , +]	0.2592***	(0.0591)	0.0601	(0.0416)	0.2341***	(0.0854)
Public sector	-0.3106***	(0.0540)	0.0999***	(0.0369)	0.6737***	(0.0867)
Experience1 : [0 , 1[0.8526***	(0.1191)	0.3553***	(0.0751)	1.8156***	(0.2512)
Experience2 : [1 , 5[0.07725	(0.1182)	0.0717	(0.0727)	0.6275**	(0.2539)
Experience3 : [5 , 10[0.15187	(0.1371)	0.1511***	(0.0823)	0.1691	(0.3011)
Full-Time	0.2551**	(0.1149)	-0.2076***	(0.0764)	-0.6124***	(0.1576)
Partial-Time 1: [30h, + [/ Week	-0.3979***	(0.1373)	-0.2183**	(0.0903)	-0.6606***	(0.1896)
Partial-Time 2: [15, 29h [/ Week	-0.17516	(0.1112)	-0.1205*	(0.0725)	-0.3848***	(0.1473)
Fixed-Term Contract	0.23060	(0.3347)	-0.2843	(0.2466)	-0.3652	(0.3907)
Seasonal Contract	0.28407	(0.3570)	0.8493***	(0.2531)	0.2507	(0.4060)
Intermediaries Contract	0.37740	(0.3301)	0.6264**	(0.2460)	0.1839	(0.3916)
Monthly Wage	0.1908***	(0.0499)	0.0351	(0.0356)	0.0985	(0.0734)
Rate of Unemployment	-0.0717***	(0.0173)	0.0474***	(0.0121)	0.0453***	(0.0245)
Number of Observations (Risk)	7133	1978	7133	4157	7133	998
Log-Likelihood	-15617.13		-33008.52		-7893.06	
Restricted Log-Likelihood	-15865.95		-33313.09		-8290.03	
Wald chi-2 (29)	495.03		718.27		689.82	

Coefficients are Cox Competing Risk model estimates. Ref AGE40-49, Women, First Cycle Degree, Workman, Firm Size1: [0 , 49], Experience4 : [10 , +[, Partial-Time 3: [0, 15h [/ Week.

Source: French Labour Force Survey 1990 to 2002.

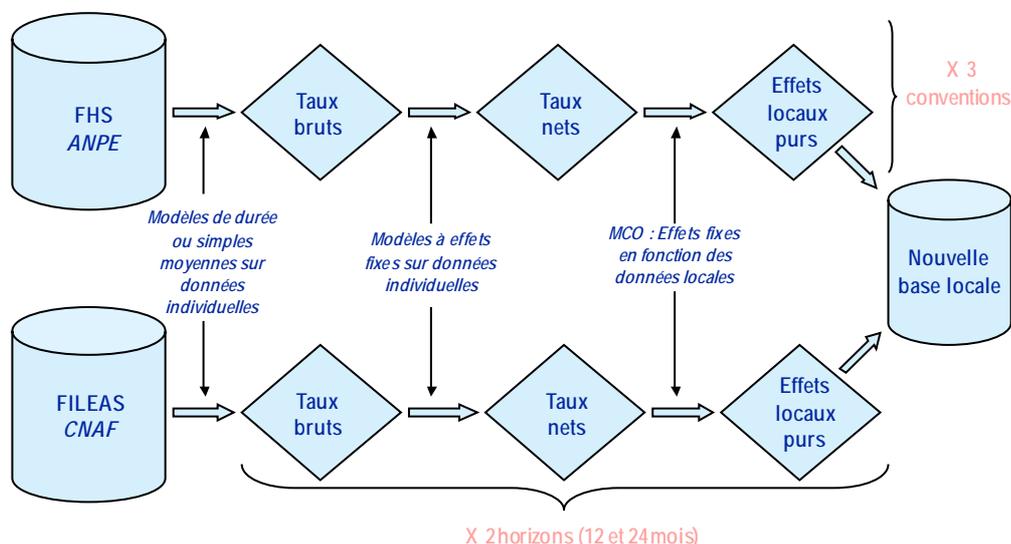
Les disparités locales du retour à l'emploi

Emmanuel Duguet, Antoine Goujard, Yannick L'Horty*

L'objectif de cette recherche est d'étudier les disparités spatiales du retour à l'emploi en France au niveau géographique le plus fin, celui de la commune ou à défaut du code postal, en mobilisant des sources administratives exhaustives¹. Pour cela, nous avons construit un modèle de microsimulation géolocalisé, baptisé SOLSTICE afin d'analyser les disparités brutes du retour à l'emploi, telles qu'elles ressortent de statistiques non retravaillées et les disparités nettes, toutes choses égales par ailleurs, et en particulier à composition de la main-d'oeuvre identique entre commune.

SOLSTICE est un *Système d'observation localisée et de simulation des trajectoires d'insertion, de chômage et d'emploi*. Il analyse simultanément deux populations, les chômeurs inscrits à l'ANPE et les bénéficiaires du RMI. Il évalue les taux bruts (observés) et les taux nets (standardisés) du retour à l'emploi. Les taux bruts sont ceux que l'on constate effectivement dans chacune des communes de France. Les taux nets sont obtenus en raisonnant toutes choses égales par ailleurs, en faisant comme si la structure de la population des chômeurs ou des bénéficiaires du RMI de chaque commune était identique à celle de la moyenne du territoire national. En estimant des modèles de durée et des modèles logit multinomiaux, on reconstitue les taux de retour à l'emploi pour les deux populations dans chaque localité et pour différentes durées de séjour dans le chômage ou le RMI. Des regroupements de communes ont cependant dû être effectués lorsque le nombre de bénéficiaires du RMI et le nombre de chômeurs inscrits à l'ANPE étaient insuffisants pour estimer des effets fixes communaux.

L'ARCHITECTURE DES SIMULATIONS DE SOLSTICE



* Centre d'études des politiques économiques de l'université d'Evry (EPEE) et Centre d'études de l'emploi, emmanuel.duguet@univ.evry.fr, antoine.goujard@univ-evry.fr, yannick.lhorty@univ-evry.fr.

¹ Cette étude est tirée d'une recherche réalisée pour le CERC dans le cadre de la préparation de son rapport n° 6 « Aider au retour à l'emploi » (Duguet E., Goujard A. et L'Horty Y. 2005). La mise à disposition des données a bénéficié de l'assistance de Laurent Josso et Julie Micheau de l'ANPE, ainsi que de Ronan Mahieu et Florence Thibault de la CNAF. Ce travail a bénéficié du suivi et des remarques de Michel Dollé, Laurence Rioux, Michèle Mansuy, Pierre Boisard et André Bossard.

La source statistique permettant d'analyser les sorties du RMI vers l'intéressement est le fichier FILEAS de la CNAF qui permet, dans la version disponible au moment où cette étude a été réalisée, de reconstituer les parcours d'un stock de 932 102 allocataires du RMI présents au deuxième semestre 2001 et suivi jusque fin 2003. Pour analyser le retour à l'emploi des chômeurs, le fichier historique statistique de l'ANPE permet de reconstituer les parcours de 3 937 587 chômeurs inscrits durant l'année 2002 en suivant leur parcours jusqu'en septembre 2004 et de tester les effets de plusieurs dizaines de variables explicatives avec des modèles estimés à un niveau infra-départemental.

De multiples traitements comparatifs ont été effectués afin d'analyser les disparités spatiales du retour à l'emploi. On étudie la cartographie des taux bruts ou celle des taux nets de façon séparée au sein de chaque population puis on tente de la rapprocher d'indicateurs locaux. On compare le classement des communes pour les deux populations, en taux nets et en taux bruts. On compare également, pour chaque population, la cartographie des taux nets et celle des taux bruts. On dispose enfin d'un classement de toutes les communes de France. On connaît les plus favorables au retour à l'emploi et les plus défavorables, toutes choses égales par ailleurs, ce qui peut fournir une base d'enquête statistique et d'investigation qualitative. Les extensions envisageables pour cette recherche sont d'une grande variété.

1. Les disparités spatiales observées

Dans les estimations, on utilise des modèles à effets fixes locaux ce qui suppose un nombre suffisant d'observations au niveau communal. On a testé différents seuils pour le nombre minimal de bénéficiaires du RMI et pour le nombre minimal de chômeurs inscrits, qui n'ont pas de raisons d'être identiques, dans la mesure où le nombre agrégé de chômeurs est trois fois plus important que les effectifs de bénéficiaires du RMI dans nos sources statistiques.

On a retenu un seuil de 25 bénéficiaires du RMI tant pour les estimations de taux nets que pour le calcul des taux bruts de sortie par l'intéressement. Sous ce seuil, les communes ont été regroupées par code postal. Les codes postaux agrégeant plusieurs communes et regroupant plus de 25 bénéficiaires du RMI ont été conservés. Les regroupements ont été réalisés par département. On arrive à un total de 5 081 unités représentant 895 943 bénéficiaires du RMI, on a donc conservé 96,1 % des bénéficiaires initiaux. Les localités conservées (soit en tant que commune, soit en tant que partie d'un regroupement par code postal) sont au nombre de 19 865 sur un total initial de 28 561 communes présentant au moins un rmiiste, soit 69,6 %.

On a retenu par ailleurs un seuil de 80 chômeurs inscrits à l'ANPE dans le fichier historique. Si une commune présente moins de 80 chômeurs elle est regroupée avec les autres communes dans la même situation au niveau de son code postal. On arrive à un total d'environ 12 000 unités géographiques conservées. Ces unités forment une partition complète du territoire national.

1.1. Les taux bruts de sortie du RMI

L'un des résultats principaux de notre étude, qui émerge des traitements réalisés sur les données de la CNAF comme de ceux réalisés sur les données de l'ANPE, réside dans la très forte hétérogénéité géographique des conditions du retour à l'emploi. Les disparités locales du retour à l'emploi sont d'une grande diversité. Statistiquement, la dispersion spatiale des taux de sortie du chômage et du RMI est bien supérieure aux disparités que l'on peut mesurer selon d'autres modalités plus usuelles, telle que l'âge, le niveau de diplôme, le sexe, ou l'ancienneté.

En moyenne sur l'ensemble des communes françaises, les chances de sortir du RMI vers l'intéressement après 12 mois de séjour dans le dispositif, sont de 16 %. Mais pour un quart des communes, elles dépassent 20 % et pour un dixième 25 %. À l'autre extrême, dans le quart des communes françaises où l'on sort le moins du RMI, les chances de sortir ne dépassent pas 12 % et elles sont mêmes inférieures à 8,6 % dans une localité sur dix. Ces différences sont importantes dans la mesure où 4 points en moins dans les chances de sortir du RMI au bout d'un an, lorsque les chances moyennes sont de 16 %, équivaut à deux ans en plus de durée moyenne de séjour dans le dispositif.

L'essentiel des sorties se fait d'ailleurs la première année. Un an plus tard, les chances de sortie sont de moins de 22 %, contre 16 % la première année. La deuxième année de RMI a donc augmenté les chances

de sortir d'un peu plus de 5 points seulement. À nouveau, les différences entre les localités sont très marquées. Pour un quart des communes, les chances de sortir du RMI au bout de deux ans sont de 26,7 % et pour un dixième de 31,7 %. À l'autre extrême, dans le quart des communes françaises où l'on sort le moins du RMI, les chances de sortir sont de 17,1 % et elles sont mêmes inférieures à 12,8 % dans une localité sur dix. Les disparités communales apparaissent légèrement moins fortes lorsque l'on observe les chances de sortie à 24 mois plutôt qu'à 12 mois.

La façon la plus efficace de représenter les disparités des taux de sortie du RMI est de réaliser des cartes de France pour les taux bruts à différents horizons. Avec les données de la CNAF, nous avons choisi de cartographier les taux de sortie du RMI à 12 mois. Les résultats sont très proches à 24 mois surtout si l'on se limite aux grandes unités spatiales.

La carte 1 présente les taux bruts de sortie du RMI à 12 mois au sein de l'ensemble des 5 081 unités géographiques qui sont couvertes par cette étude (c'est-à-dire toutes les communes qui comportent plus de 25 bénéficiaires du RMI et les codes postaux des communes regroupées qui comportent moins de 25 bénéficiaires du RMI).

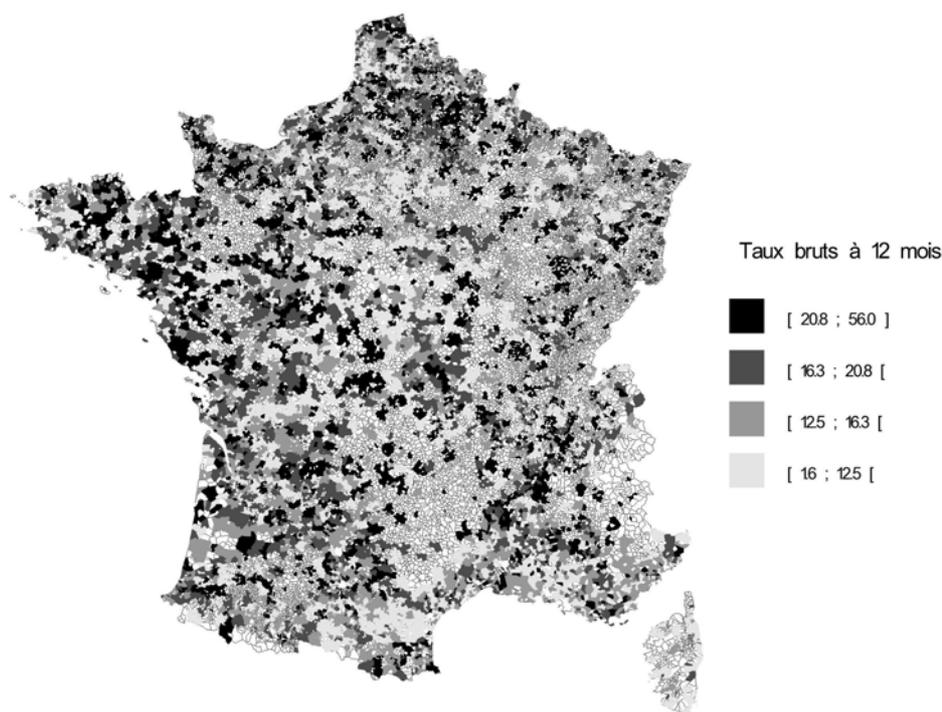
Un premier constat est que les cartes comportent plusieurs zones blanches, qui correspondent à des codes communes qui n'ont pas été renseignés au terme de notre procédure (sur la carte 1, nous avons fait ressortir ces zones en retraçant les limites géographiques des codes postaux). Deux types d'explications peuvent être évoqués. Tout d'abord, ces zones sont de faible densité de population, ce qui induit une faible densité de bénéficiaires du RMI d'où des regroupements éliminant de nombreuses communes de l'analyse. La deuxième raison réside dans un fort taux de sortie du RMI et un faible niveau de recours au dispositif qui entraînent une faible présence de bénéficiaires du RMI dans les échantillons locaux. Il n'est pas possible de discriminer entre ces deux types d'explications sans avoir recours à des éléments statistiques extérieurs. L'analyse menée avec les données de l'ANPE permettra de colorer ces zones blanches.

Le deuxième constat qui s'impose dès lors que l'on fait abstraction des zones non renseignées, est l'impressionnante diversité locale des taux bruts de sortie du RMI. La carte de France du retour à l'emploi au sortir du RMI apparaît très diversifiée. Il est fréquent de voir des communes parmi les plus propices au retour à l'emploi, jouxter des localités dont le taux de sortie du RMI est le plus faible. Dans la carte 1, il est fréquent de voir des localités colorées en noir, à proximité de localités colorées en gris clair. En balayant visuellement la surface du territoire national, l'impression est celle d'une grande diversité locale.

Troisième constat, lorsque l'on examine avec plus de distance ces cartes de France, on relève plusieurs régularités. On observe de larges zones de faibles taux de retour à l'emploi pour les bénéficiaires du RMI. C'est le cas sur la façade méditerranéenne, à l'Est, de Marseille à Toulon, en Corse, et à l'Ouest autour de l'Aude, de Foix à Carcassonne ; sur la façade Atlantique du Sud de Bordeaux au Nord de Mont-de-Marsan ; en région parisienne, plus nettement avec un ensemble de faible taux d'insertion au sortir du RMI qui correspond à la grande couronne parisienne.

Si l'on observe les disparités spatiales des taux de sorties du RMI hors du dispositif d'intéressement, on ne connaît plus la destination exacte des sorties (emploi, retrait du marché du travail, etc.), mais l'on retrouve les trois constats précédents : ampleur des zones non renseignées, fortes disparités locales et existence d'espaces assez larges de couleur uniforme. Les sorties du RMI par l'intéressement correspondent massivement à des sorties en CES à l'extrême nord du territoire alors que la correspondance est moins nette ailleurs. Il y a une corrélation positive mais faible entre la fréquence du recours au CES et le niveau des taux de sorties par intéressement. La gestion des CES contribue mais n'explique pas à elle seule les disparités locales des sorties du RMI vers l'intéressement.

TAUX BRUTS DE SORTIE DU RMI À 12 MOIS



1.2. Les taux bruts de sortie de l'ANPE

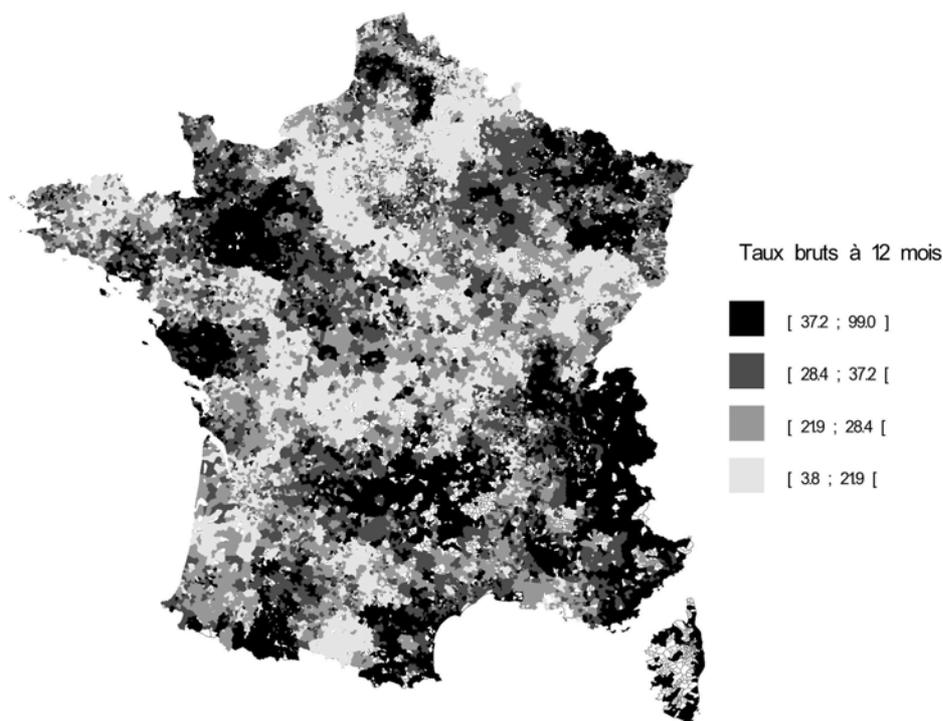
Le recours aux estimations de modèles de durées sur les données du fichier historique de l'ANPE permet d'évaluer des taux bruts de sorties locaux à n'importe quel horizon de durée de chômage. Toutefois, la convention de traitement des absences au contrôle exerce un effet important sur l'estimation des taux de sortie : les absences au contrôle sont plus fréquentes pour des durées élevées. Lorsqu'on les considère comme des retours à l'emploi on aboutira à une durée moyenne plus longue et lorsque l'on les enlève purement et simplement ou aura une durée plus courte. Les traiter comme des données censurées conduit à une durée intermédiaire. Nous avons mobilisé systématiquement ces trois conventions de calculs dans l'ensemble de nos traitements. Les non-réponses au contrôle sont donc i) effacées de la base de données ; ii) traitées comme des durées censurées ; iii) traitées comme un retour à l'emploi.

On constate que la dispersion spatiale des taux de retour à l'emploi augmente avec la durée de chômage, lorsque les absences au contrôle sont retirées ou traitées comme des données censurées. En revanche, elle augmente puis réduit avec la durée avec la troisième convention de traitement. Par la suite, nous retiendrons la durée de 12 mois comme un horizon de référence, afin de pouvoir produire des données comparables à celles issues de la base CNAF. De même, nous retiendrons le traitement des absences au contrôle comme une donnée censurée comme une référence, ce qui se justifie dans la mesure où il produit effectivement des résultats intermédiaires.

La cartographie des taux bruts de sortie de l'ANPE à 12 mois fait apparaître une grande diversité locale. Il est fréquent d'observer des communes avec de très faibles taux de sortie situées à proximité de communes avec de forts taux de sortie du chômage. Des dizaines d'exemples locaux pourraient être donnés dans n'importe quelle région de France. Toutefois, on observe également des massifs monochromes qui agrègent un grand nombre de communes. Cet « effet de massif » paraît d'ailleurs plus net à 24 mois qu'à 12 mois.

Carte 2

TAUX BRUTS DE SORTIE DU CHÔMAGE À 12 MOIS



On peut recenser plusieurs massifs propices à la sortie du chômage et plusieurs massifs défavorables à la sortie du chômage.

- Parmi les zones favorables à la sortie du chômage, la plus vaste s'étend de l'Est de Lyon jusqu'à la frontière Suisse, au Sud du Lac de Genève (Thonon-les-bains), et descend vers l'Italie jusqu'au Nord de Nice formant un vaste triangle sur la moitié des régions Rhône-Alpes et Provence-Alpes-Côte d'Azur. Ce périmètre englobe cinq départements, dont la totalité de la Savoie, de la Haute-Savoie, des Hautes-Alpes, et une partie de l'Isère et de l'Ain. Notons que ce périmètre correspondait à une zone blanche de la carte du retour à l'emploi des bénéficiaires du RMI, ce qui suggère plutôt de retenir une explication du type sortie rapide du dispositif ou absence d'entrée.
- Une autre grande zone géographique favorable au retour à l'emploi est située au nord des pays de la Loire, sur la Mayenne et la Sarthe en débordant au Nord sur la Basse-Normandie et à l'Ouest sur l'Île-et-Vilaine jusqu'à la banlieue Est de Rennes. Il s'agissait là aussi d'une grande tâche blanche de la carte de sortie du RMI vers l'emploi.
- Une troisième zone favorable au retour à l'emploi, sur un périmètre plus restreint mais avec une densité plus forte, est située sur la façade Atlantique, au Sud d'une ligne de Nantes à Cholet et jusqu'à la Roche-sur-Yon, entre Loire-Atlantique et Vendée. C'était une zone partiellement blanche de la carte du RMI, et noire par endroit indiquant des taux élevés de sortie vers l'intéressement.
- On peut aussi observer une vaste zone de plus faible densité autour du massif central, dans un carré Clermont-Ferrand / Tulle / Rodez / Saint Etienne. Cet espace apparaissait en blanc dans la carte du RMI. Cette liste n'est pas exhaustive. D'autres massifs de plus faible importance pourraient être mis en évidence, notamment en Picardie, du Sud d'Arras à Montdidier en passant par l'Est d'Amiens, ou en Alsace, entre Strasbourg et Mulhouse, ou encore en Corse (qui contraste nettement avec la carte de sortie du RMI).

À l'inverse, on peut dénombrer plusieurs zones qui affichent des scores de retour à l'emploi uniformément faibles. Ces zones coïncident souvent, mais pas systématiquement, avec les espaces de faible fréquence de sortie du RMI.

- Au Nord, toute la frontière belge présente des taux de sortie de l'ANPE vers l'emploi uniformément faibles, de Calais jusqu'à Charleville-Mézières. La carte du RMI affiche des résultats plus contrastés.
- L'agglomération parisienne présente des taux brut de retour à l'emploi uniformément faibles et c'est le cas également dans la carte du RMI.
- À l'Ouest de Paris, en remontant vers la Manche, la vallée de la Seine présente une grande uniformité de faibles taux de sortie de l'ANPE vers l'emploi. Les sorties du RMI sont plus diversifiées localement.

- Autour de Caen, une grande partie du Calvados présente des taux de sortie de l'ANPE vers l'emploi très faibles, ce qui n'était pas le cas des taux bruts du RMI, plus contrastés.
- Au Sud, la façade méditerranéenne, de Narbonne à Marseille, présente des taux de sortie du chômage faible et il en va de même pour les sorties du RMI.
- À l'Ouest, au Sud de Bordeaux, la façade atlantique d'une partie du golfe de Gascogne présente également de faibles taux de sortie de l'ANPE, sans que l'on retrouve la même concentration dans les chances de sortir du RMI.

Au total, si les disparités locales sont manifestes et donnent à l'allure générale des cartes du retour à l'emploi un aspect très chaotique, on peut également distinguer plusieurs zones géographiques présentant un profil uniformément favorable ou défavorable au retour à l'emploi. Ces massifs existent parfois à la fois dans les sorties de l'ANPE et dans celles du RMI, sans que cela soit systématique.

1.3. Sortir du chômage et sortir du RMI : éléments de comparaison des disparités spatiales

Globalement, on peut observer davantage de « massifs » dans la carte des sorties de l'ANPE que dans celle des sorties du RMI. Cela tient évidemment au fait que les zones non renseignées de la carte du RMI, qui figurent en blanc dans la carte 1, correspondent à des zones de fort taux de sortie du chômage, qui figurent en noir dans la carte 2. Mais ce n'est pas la seule raison. Si l'on observe de plus près les cartes 1 et 2, la dispersion des situations locales apparaît systématiquement plus élevée pour les sorties du RMI que pour celles du chômage.

On peut vérifier cette différence en calculant des indices de dispersion des taux bruts de sortie. C'est ce qui est réalisé dans le tableau 1 pour les sorties à 12 mois (tableau 1-a) et pour les sorties à 24 mois (tableau 1-b). On compare la distribution des taux bruts de sortie du RMI à celle de l'ANPE en mobilisant nos trois conventions de calcul. Deux indices de dispersion sont calculés, l'intervalle interquartile relatif et le coefficient de variation. Il apparaît que la dispersion spatiale des sorties du RMI est systématiquement plus forte que celle des sorties de l'ANPE, quel que soit le mode de traitement des absences au contrôle, l'horizon du séjour dans le dispositif et l'indice retenu pour estimer la dispersion. On peut retenir que les disparités spatiales des sorties du RMI sont à peu près deux fois plus fortes que celles des sorties du chômage.

Tableau 1a

COMPARAISON DES DISPARITÉS LOCALES ENTRE LES DEUX POPULATIONS, SORTIES À 12 MOIS

	Taux bruts de sortie du RMI	Taux bruts de sortie de l'ANPE		
		enlevées	censurées	retour à l'emploi
Premier quartile (P25)	12	34,9	28,5	52,3
Troisième quartile (P75)	20,6	47,7	40,2	62,1
Médiane (P50)	16,1	40,8	33,8	57
Moyenne	16,6	42,1	35,2	57,5
Écart-type	6,5	10,8	10,1	8,2
Intervalle interquartile relatif (P75-P25)/P50	0,53	0,31	0,35	0,17
Coefficient de variation (écart-type/moyenne)	0,39	0,26	0,29	0,14

Tableau 1b

COMPARAISON DES DISPARITÉS LOCALES ENTRE LES DEUX POPULATIONS, SORTIES À 24 MOIS

	Taux bruts de sortie du RMI	Taux bruts de sortie de l'ANPE		
		enlevées	censurées	retour à l'emploi
Premier quartile (P25)	17,1	52,8	45,5	72,8
Troisième quartile (P75)	26,7	68	60,6	81,9
Médiane (P50)	21,8	60,2	52,6	77,3
Moyenne	22,1	60,8	53,6	77,3
Écart-type	7,4	11,7	11,9	7,3
Intervalle interquartile relatif (P75-P25)/P50	0,44	0,25	0,29	0,12
Coefficient de variation (écart-type/moyenne)	0,33	0,19	0,22	0,09

Notre propos n'est pas d'expliquer ces différences. Mais l'on peut tout de même avancer deux hypothèses d'interprétation. La première est que les dispositifs d'insertion destinés aux bénéficiaires du RMI sont d'ores et déjà beaucoup plus décentralisés que ceux destinés aux chômeurs inscrits à l'ANPE. Il est possible que la diversité des situations ne fasse que refléter celle des politiques mise en œuvre localement. Un autre élément d'interprétation est que les bénéficiaires du RMI sont moins mobiles que les chômeurs. Le taux annuel de déménagement des bénéficiaires du RMI mesuré à l'intérieur des CAF ne dépasse pas 4 % (il est de 6,8 % sur les deux années couvertes par notre échantillon), tandis que la mobilité des chômeurs inscrits à l'ANPE serait beaucoup plus importante. En effet, on enregistre près de 5 % d'épisodes de chômage tronqués à cause de la mobilité entre ASSEDIC qui correspondent à un niveau régional. La mobilité géographique constitue une force de rappel qui doit contribuer à uniformiser les situations locales. Comme elle joue beaucoup moins pour les bénéficiaires du RMI, les disparités sont plus grandes.

Ces différences dans l'étendue des disparités locales du retour à l'emploi des deux populations ne doivent pour autant pas être exagérées. Il y a globalement une corrélation positive entre les chances de sortir du RMI et les chances de sortir de l'ANPE. Cette corrélation positive entre les deux distributions des taux de sortie est d'autant plus forte que la taille des unités locales est élevée.

2. Les disparités spatiales du retour à l'emploi, corrigées des effets de composition

Les constats précédents ont été établis sur la base des taux bruts de retour à l'emploi qui peuvent être affectés par d'importants effets de composition. Il est clair que la structure par âge, par sexe ou par qualification va influencer les chances de sortir du chômage. Il suffit alors qu'un espace géographique présente une certaine homogénéité sur l'un de ces critères pour favoriser l'apparition d'un « effet de massif ». De même, les disparités spatiales des taux bruts peuvent ne refléter que des écarts de composition sociodémographique et pourraient s'atténuer si l'on neutralisait les effets de composition. En corrigeant ces effets, il est possible de transformer un massif en zone hétérogène et inversement. L'objet de cette section est d'effectuer ce type de contrôle avant de comparer les distributions de taux nets de retour à l'emploi, ce qui revient à supposer que dans chaque localité les chômeurs ou les bénéficiaires du RMI ont la composition sociodémographique de la moyenne nationale.

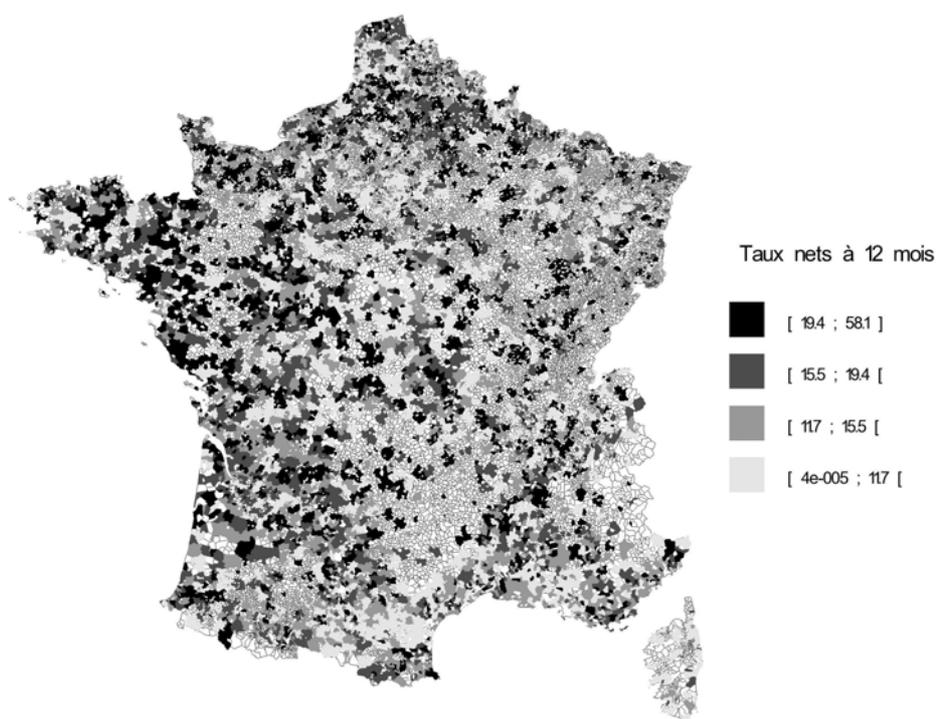
2.1. Les taux nets de sortie du RMI

Pour estimer les taux nets de sortie du RMI, on a utilisé dans chacun des départements deux modèles logits multinomiaux : l'un pour la sortie à 12 mois, l'autre pour la sortie à 24 mois. On modélise en effet une variable qualitative non ordonnée qui peut prendre trois modalités : Sortie par l'intéressement (1) ; Sortie pour motif non observé (2) ; Absence de sortie à l'échéance fixée (3). On a ensuite calculé la performance qu'aurait obtenu la commune si sa population de bénéficiaires du RMI avait les mêmes caractéristiques que la population moyenne française. La quantité taux net moins taux brut d'une unité géographique mesure

l'importance de l'effet de composition de la population sur la performance de l'unité. Si cette quantité est positive, la localité est pénalisée par la composition de sa population.

La carte n° 3 est construite sur le même mode que les cartes 1 et 2 précédentes et représente les taux nets de sortie du RMI à 12 mois. Les principaux constats qui avaient été posés pour la carte des taux bruts demeurent valides. D'une part, on retrouve l'impressionnante diversité locale des chances de sortir du RMI. D'autre part, on relève à nouveau des régularités spatiales de niveau supra-communales, avec de large zones plus uniformes où les taux de sortie du RMI sont faibles partout, notamment sur la façade méditerranéenne, autour de Marseille, sur la façade Atlantique du Sud de Bordeaux au Nord de Mont-de-Marsan, ou encore en région parisienne.

Carte 3
Taux nets de sortie du RMI à 12 mois



L'impression de proximité avec la carte des taux bruts est confirmée par des méthodes plus formelles. En calculant différents indicateurs de dispersion spatiale des taux nets et en les comparant aux résultats obtenus sur les taux bruts, on constate que la distribution spatiale des taux nets de sortie du RMI par l'intéressement est aussi inégale que celle des taux bruts, à un horizon de 12 mois comme à un horizon de 24 mois. On a également estimé la corrélation entre les taux nets et les taux bruts, qui est très forte. Si le recours aux taux nets peut modifier assez fortement la position d'une commune en particulier, elle ne modifie pas les grandes caractéristiques de la distribution. Ainsi même si l'on homogénéise fictivement la population à la moyenne nationale, de très fortes disparités demeurent entre les différentes unités spatiales. En d'autres termes, les disparités spatiales des taux bruts de retour à l'emploi des bénéficiaires du RMI ne s'expliquent que de façon très marginale par des effets locaux de composition.

2.2. Les taux nets de sortie du chômage

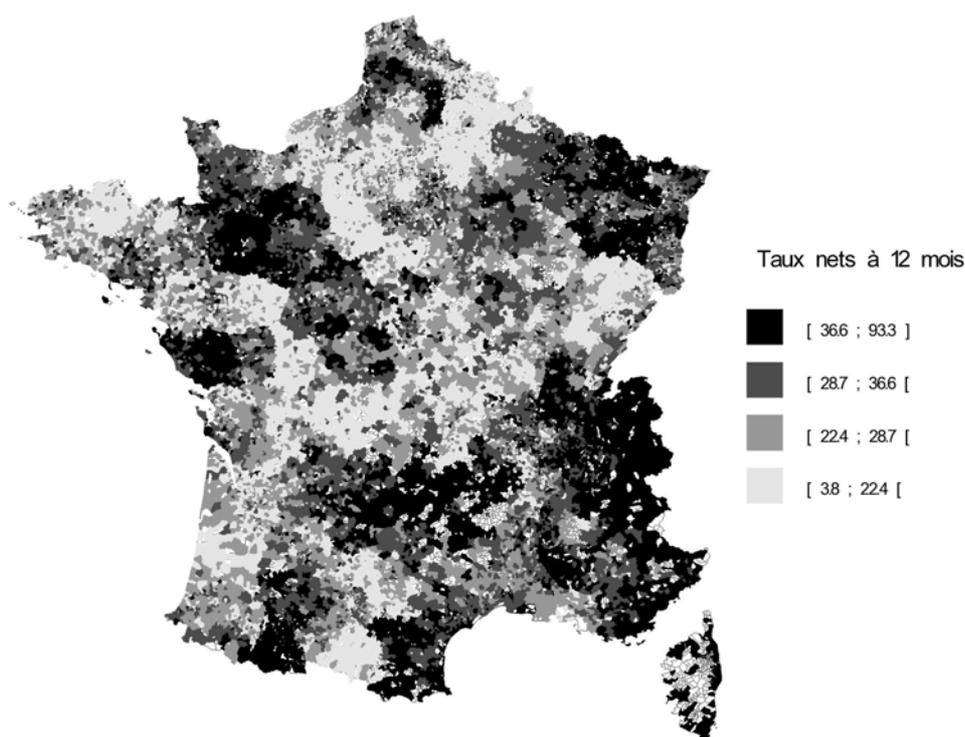
Cette conclusion est-elle valable également sur les données de l'ANPE ? Pour le savoir, il importe en premier lieu de se donner une méthode permettant d'évaluer les taux nets avant de l'appliquer et de comparer les distributions ainsi obtenues aux distributions précédentes. On modélise les chances de sortie du chômage à l'aide de modèles de durée qui font dépendre les chances du retour à l'emploi des caractéristiques individuelles des chômeurs. Les taux de sortie moyens des localités sont ensuite recalculés comme si elles avaient l'effet individuel moyen de la France entière au lieu de leur effet propre.

La carte n° 4 est comparable aux précédentes et représente les taux nets de sortie de l'ANPE à 12 mois. Comme dans le cas des taux nets de sortie du RMI, les principaux constats demeurent vérifiés. On retrouve une grande diversité locale avec des différences très importantes entre des localités très proches, sur tout le territoire. Pour autant, on observe également de larges zones de couleurs uniformes, aussi nettement à 24 mois qu'à 12 mois.

La liste de ces « massifs » comporte peu de changements, ce qui signifie que leur existence ne s'explique par des effets de composition sociodémographique. D'ailleurs, les cartes des taux nets sont globalement très proches de celles des taux bruts.

Carte 4

TAUX NETS DE SORTIE DE L'ANPE À 12 MOIS



L'impression de ressemblance de la carte des taux nets avec celle des taux bruts est confirmée en régressant les taux bruts sur les taux nets. On relève une corrélation positive et forte à tous les horizons (6, 12, 18, 24 et 30 mois), surtout les plus courts. Pour autant, les différences sont loin d'être négligeables entre les deux types de taux. On constate qu'elles sont plus importantes que celles obtenues avec les données du fichier FILEAS, ce qui reflète sans doute la quantité plus importante de variables explicatives introduites dans les régressions sur les données de l'ANPE.

3. L'effet local

Une dernière série d'investigations a consisté à analyser la dispersion des taux nets de retour à l'emploi en effectuant plusieurs séries de régressions sur des variables locales et supra-locales représentatives des caractéristiques observables des localités et des conditions de la demande de travail. Les régressions sont désormais effectuées sur les observations locales et non individuelles. On explique les taux nets de sortie du RMI ou du chômage de chaque localité par des variables locales issues du recensement de la population 1999. Afin de capturer les effets de la demande de travail local, on introduit la part des CES, le rythme de créations d'entreprises (issu du répertoire SIRENE pour l'année 2002), le taux de recours à l'intérim, le poids de l'emploi public. On contrôle avec des variables caractérisant le type de localité (population, densité, taux de résidences secondaires). Enfin, on contrôle le contexte général du marché du travail en introduisant une série d'indicateurs par zones d'emploi, puis par département. Les résidus des différentes régressions

correspondent à la part de la variance des taux nets non expliquée par toutes ces variables et capturent un effet pur du local, toutes choses égales par ailleurs.

Certaines variables caractérisant le marché de l'emploi se révèlent significatives au niveau communal malgré la présence d'indicateurs par zones d'emploi ou par département. C'est le cas de la part de l'emploi aidé dans la commune qui semble favoriser le retour à l'emploi par l'intéressement, tout comme la taille effective du marché de l'emploi mesurée par le nombre d'emplois salariés privés ramené au nombre de firmes, ou le nombre total de créations d'entreprises par actifs en 2002. Le rôle joué par le taux de recours à l'intérim semble être celui d'un indicateur de fragilité de l'emploi local, tandis que le coefficient négatif estimé pour le nombre de créations pures d'entreprises se révèle plus difficile à interpréter. Le nombre total de créations d'entreprises joue un rôle positif mais la part des créations pures (ou alternativement la part des créations pour reprises et réactivations) a toujours un coefficient négatif (positif).

Les tailles et densités des communes exercent un effet en U sur les chances locales de sortie du RMI. L'accès à l'intéressement apparaît favorisé dans deux cas extrêmes : les grandes agglomérations très denses et le milieu rural. En effet, on observe un retour minimal à l'emploi par l'intéressement pour les communes ayant une densité de l'ordre de 2 015 habitants par km² ce qui se situe largement au dessus de la moyenne de 92 départements français sur 96 et de la majorité des villes françaises. De plus, le minimum des taux d'intéressement pour la taille de la commune en termes de population n'est en pratique jamais atteint. Les taux de retour à l'emploi décroissent donc toujours avec la taille des agglomérations sauf si celles-ci présentent de très fortes densités.

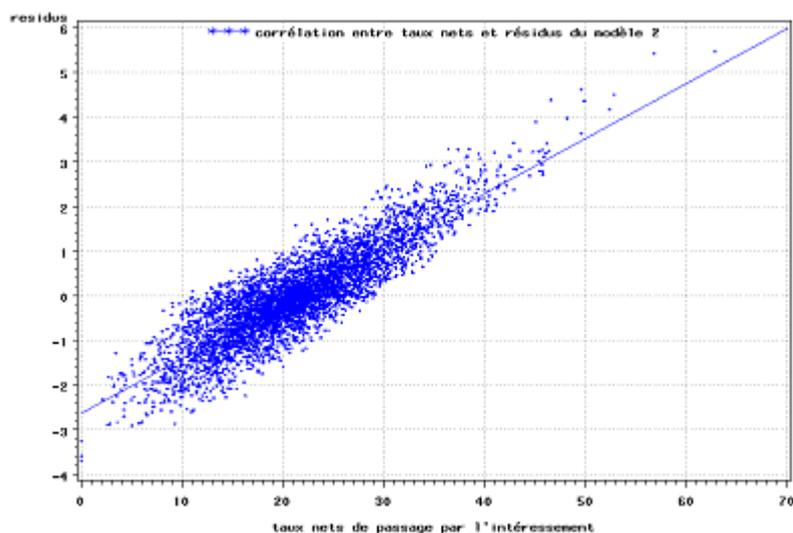
Concernant l'effet des zones d'emploi et de la conjoncture locale du marché de l'emploi, on retrouve une carte très proche de celles qui décrivent habituellement les disparités de taux de chômage. On est également relativement proche de la description des inégalités fournies par les taux nets issues du fichier ANPE. Par rapport à la version alternative des régressions avec des indicateurs par département, la cartographie à la zone d'emploi permet de rendre compte de disparités fortes au sein de certains départements, même si globalement les portraits des inégalités spatiales dressés à ces deux échelles sont compatibles. Cela confirme d'une part la robustesse des résultats des régressions incluant des indicateurs par zones d'emploi et d'autre part met en avant deux caractéristiques des inégalités spatiales concernant le RMI. Certes, celles-ci reflètent bien les grandes disparités économiques locales observées à partir des données ANPE. Mais, en ce qui concerne les taux de passage par l'intéressement la majeure partie des inégalités spatiales se situe à un niveau infra départemental et même infra zone d'emploi.

Qu'en est-il alors des taux nets obtenus en contrôlant des caractéristiques communales disponibles ? Sur les cartes des effets locaux les plus purs que permettent d'obtenir les données avec tous les filtres successifs que nous avons mis en œuvre, on constate que les « massifs » qui étaient présents jusqu'ici ont disparu. Ils ont été « déplacés » dans les cartes des effets fixes des zones d'emploi et des départements.

En pratique, le fait de passer aux taux « nets de nets » modifie peu le classement des performances communales déjà obtenues à partir des taux nets. Cependant, ce passage induit une diminution des disparités spatiales mesurées entre les communes. Ce rééquilibrage est surtout le fait d'une partie des communes qui avaient les taux nets les plus bas dont les taux nets de nets se trouvent désormais dans la moyenne nationale.

Graphique 1

CORRÉLATIONS ENTRE LES TAUX NETS ET LES TAUX « NETS DE NETS » POUR LES BÉNÉFICIAIRES DU RMI



On estime le même type de modèle sur les taux nets de sortie du chômage. On retient ici les taux à 24 mois et avec les deux premières conventions de traitement des absences au contrôle (convention 1 : on enlève les absences au contrôle ; convention 2 : les absences au contrôle sont traitées comme des données censurées).

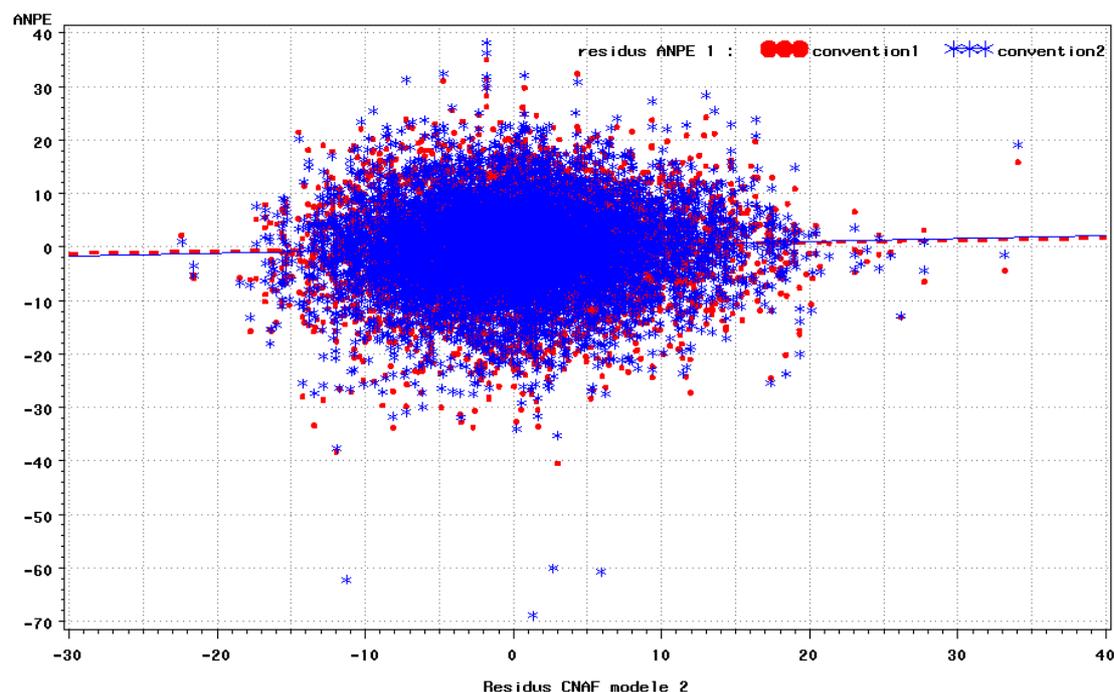
Les principaux résultats des régressions effectuées sur les taux nets issus des fichiers de l'ANPE sont cohérents avec les régressions menées à partir des fichiers de la CNAF sur les allocataires du RMI. On retrouve les mêmes influences des ségrégations sociales et spatiales avec toutefois une influence beaucoup plus marquée des variables caractérisant l'état du marché du travail. Ces résultats sont de plus robustes aux indicatrices locales utilisées (zone d'emploi ou département).

Les résidus de ces régressions correspondent aux effets du code postal toutes choses égales par ailleurs, en contrôlant à la fois par les caractéristiques de l'offre de travail et par des effets de demande de travail qui interviennent à un niveau supra-communal, typiquement celui de la zone d'emploi. Globalement, les disparités de ces effets purs sont plus faibles que celles des taux nets. La hiérarchie des effets purs des localités est stable entre les conventions de calcul n° 1 et n° 2. On retrouve une influence du contexte local très proche de celle obtenue à partir des régressions sur les données de la CNAF. Les résultats des régressions avec indicatrices départementales confortent à nouveau ceux obtenus avec les séries d'indicatrices par zones d'emploi.

Par rapport aux résultats tirés de l'exploitation des données de la CNAF, les résidus des régressions des modèles de l'ANPE ont une dispersion plus forte. Les deux ensembles d'effets locaux purs ne sont pas corrélés. Cette conclusion résiste si l'on considère un seuil minimal de population pour effectuer le croisement. Sur les taux bruts, au contraire, on trouvait une corrélation positive entre les deux distributions, particulièrement marquée dans les localités de grande taille. Cette corrélation relève donc d'un effet de composition. Lorsque l'on contrôle par les caractéristiques sociodémographiques des populations et par le dynamisme des zones d'emploi, les déterminants purement locaux de l'insertion des bénéficiaires du RMI et du retour à l'emploi des chômeurs inscrits à l'ANPE relèvent de logiques spatiales différentes.

Graphique 2

CROISEMENT DES EFFETS PURS LOCAUX EN SORTIE DU RMI ET DU CHÔMAGE ANPE



Conclusion

Cette recherche est une première étape d'un projet qui en comportera plusieurs et dont l'objectif central est de géo-localiser l'analyse du retour à l'emploi. L'exploitation économétrique de sources administratives exhaustives nous a permis d'étudier l'ensemble des communes de France sur la base d'indicateurs du retour à l'emploi.

Une exploitation de cette étude serait d'effectuer une enquête postale légère auprès de la tête et de la queue de distribution afin de recenser les pratiques et les politiques qui sont effectuées dans les localisations extrêmes du point de vue des performances en matière de retour à l'emploi, toutes choses égales par ailleurs.

Une étape ultérieure serait de réaliser un ensemble d'enquêtes de terrain, par nature plus qualitatives, visant à identifier localement les pratiques ou les politiques pouvant avoir valeur d'exemple. D'autres investigations consisteraient à réaliser des analyses régionales approfondies ou à utiliser les données des simulations de SOLSTICE afin d'appuyer des investigations qualitatives plus approfondies.

Il est exceptionnel qu'une nouvelle ressource pour effectuer des études en sciences sociales permette d'organiser plusieurs modalités de collaborations entre des investigations économétriques, statistiques et qualitatives, en mêlant des enquêtes de terrain à des exploitations fines de fichiers administratifs tout en mobilisant la création d'une enquête statistique *ad hoc*. La combinaison de ces outils d'investigation a pourtant force d'évidence s'agissant d'une recherche dont une finalité est de recenser les bonnes pratiques locales en matière de retour à l'emploi.

Bibliographie

Duguet E., Goujard E, et L'Horty Y. (2005), *Géographie du retour à l'emploi*, Rapport de recherche EPEE pour le CERC, septembre, miméo, 77 p.

Gobillon L. et Selod H. (2003), « Les déterminants spatiaux du chômage en Ile-de-France », *Ségrégation urbaine et intégration sociale*, rapport au CAE, pp 171-187.

Goujard A. (2004), *Inégalités spatiales et retour à l'emploi : le cas du RMI*, Université de Paris I, miméo.

Kain J.-F. (1992), « The Spatial Mismatch Hypothesis : three decades later », *Housing Policy Debate*, n° 3(2), pp. 371-460.

Lainé F. (2001), « La dimension régionale des difficultés de recrutement, situation en juin 2000 », *Premières informations et premières synthèses*, DARES, n° 43.1.

Lorgnet J.-P., Mahieu R., Nicolas M. et Thibault F. (2004), « RMI : ancienneté dans le dispositif et cumul avec une activité rémunérée », *L'essentiel*, CNAF, n° 21, janvier.

Mazel O. et Vernaudeau D. (1997), *Typologie des zones d'emploi sensibles aux risques du chômage*, DARES, Les dossiers de la DARES, n° 3-4, octobre.

Tiebout C.M. (1956), « A Pure Theory of Local Public Expenditures », *Journal of Political Economy*, vol. 64, pp. 416-424.

Warzee C. (2003), « L'évolution des marchés locaux du travail de 1962 à 1999 : quatre grands types de zones d'emploi », *INSEE Première*, INSEE, n° 908, juillet.

L'impact des trajectoires professionnelles sur l'emploi (des 40-65 ans) : une exploitation de l'enquête « Histoire de vie »

Guillemette de Larquier et Delphine Remillon*

Depuis¹ la deuxième moitié des années 1990 sont apparus, en économie, toute une série de travaux qui partent du constat que les mobilités se sont accrues sur le marché du travail, et qui insistent sur la nécessité de sécuriser les trajectoires. S'ils se rejoignent sur ce constat de base, ils s'opposent sur la façon de sécuriser les carrières. Deux orientations principales peuvent être distinguées : « équiper les gens pour le marché » contre « équiper le marché pour les gens » (Gazier 2005). Les travaux d'inspiration libérale autour du concept de flexicurité s'inscrivent dans la première voie. Le rapport de Cahuc et Kramarz de 2004 illustre bien cette perspective. Toutes les solutions préconisées par les auteurs sont guidées par cette idée d'adapter les individus au marché : accompagnement des chômeurs, profilage, assouplissement de l'encadrement juridique du travail... *A contrario* les travaux de Gazier et Schmid (2002) puis Gautié (2003) sur les marchés transitionnels du travail (MTT) sont une réflexion sur les réformes des politiques de l'emploi à mener, afin de compléter la protection sociale par de nouveaux droits (Supiot 1999) : créer de nouveaux marchés pour faciliter les transitions des personnes.

Notre travail s'inscrit dans cette problématique mais dans une optique un peu différente. Il s'agit de juger de la qualité des transitions sur le marché du travail, non pas en proposant une batterie de critères définissant les « bonnes transitions » (Gazier 2005), mais en analysant les trajectoires professionnelles du point de vue de leur aboutissement. On étudie l'impact des transitions passées sur la situation présente dans l'emploi, afin d'identifier des transitions positives et d'autres qui au contraire accroissent les risques professionnels. Nous adoptons volontairement une définition large des risques professionnels : risque d'être privé d'emploi, voire exclu du marché du travail de façon durable, et risque d'occuper de « mauvais emplois ».

Peu de travaux empiriques analysent l'ensemble des trajectoires des individus sur le marché du travail, en raison du manque d'outils de suivi des individus sur le long terme, les panels n'étant généralement pas conduits sur des périodes assez longues. Dans l'enquête « Histoire de vie »² que nous avons exploitée, ont été collectées des données biographiques, qui permettent de reconstituer de telles trajectoires. Ce sont des données individuelles rétrospectives qui décrivent, pour chaque individu, les transitions emploi-chômage, emploi-inactivité et emploi-emploi (changements de statut, de profession, de qualification et de CSP). Malheureusement, nous ne disposons d'aucune information sur les changements d'entreprise, ce qui ne permet pas de distinguer les mobilités internes des mobilités externes comme le fait Amossé (2003). Nous pouvons seulement distinguer les mobilités qui s'effectuent dans l'emploi (mobilités internes à l'emploi) de celles qui passent par une période de chômage ou d'inactivité (mobilités externes à l'emploi). Par ailleurs, la précision des données est seulement annuelle : tel individu, telle année, s'est déclaré soit dans l'emploi, soit chômeur, soit encore inactif. Pour résumer les trajectoires individuelles (matériau statistique longitudinal) nous avons construit un ensemble fini de compteurs ou variables de synthèse gardant la mémoire de toutes les mobilités passées (matériau statistique pouvant être traité de manière transversale dans des régressions logistiques).

Enfin, nos interrogations et nos interprétations sont nourries par un autre matériau empirique : des entretiens que nous avons réalisés auprès de demandeurs d'emploi âgés de 40 à 60 ans, qui sont invités à raconter leur trajectoire professionnelle passée et leur expérience du chômage.

* EconomiX (UMR 7166), Université Paris X Nanterre, larquier@u-paris10.fr, delphine.remillon@u-paris10.fr.

¹ Ce travail s'insère dans deux projets de recherche : le premier « Inégalités et discriminations sur le marché du travail : l'impact de l'identité sur l'évaluation du travail » (contrat de recherche financé par la DREES-MiRe-DARES) ; le second : « Observatoire du chômage, les parcours critiques des 40-60 ans » (financement ACI « Terrains, Techniques, Théories »). Les auteures tiennent à remercier Emmanuelle Marchal pour ses précieuses questions.

² Il s'agit d'une enquête INSEE inédite sur la construction des identités visant à apprécier la façon qu'a chaque individu de se construire une place dans la société. Dans cette optique, de février à avril 2003, 8 400 personnes de 18 ans et plus ont été non seulement interrogées sur leur situation présente en termes d'appartenance à certaines catégories sociales (y compris celles liées à l'emploi) mais surtout ont été invitées à revenir sur leur histoire personnelle en reconstruisant leur biographie familiale ainsi que résidentielle et professionnelle année par année.

Nous présentons nos premiers traitements statistiques en quatre temps. Avant tout, il nous a semblé utile de faire le point sur l'évolution des mobilités dans le temps. Puis nous étudions l'impact des trajectoires sur la situation dans l'emploi à la date de l'enquête (2003), cette situation étant appréhendée de deux façons : le fait d'occuper ou non un emploi, la qualité de l'emploi occupé. Enfin, nous regardons l'impact des trajectoires sur la durée de chômage et sur son issue en créant une base qui regroupe des durées de chômage achevées. En conclusion, nous proposons une interprétation conventionnaliste de nos résultats.

1. Est-on de plus en plus mobile ?

Dans cette première partie, nous souhaitons caractériser, en quelques chiffres, les trajectoires professionnelles et leur évolution depuis quatre à cinq décennies. Peut-on affirmer que les mobilités se sont accrues ? Les individus subissent-ils des trajectoires plus accidentées, plus risquées ? Pour mesurer de telles évolutions nous retenons ici deux variables : (i) le total des mobilités connues au sein de l'emploi (nombre de changements professionnels – de statut, de profession ou de qualification – sans année de chômage intercalée) ; (ii) le nombre de périodes de chômage (quelle que soit la durée de chaque période). Ces variables de synthèse, calculées pour des âges différents mais surtout pour des générations différentes, figurent dans les tableaux 1 et 2. Nous avons distingué cinq générations, en fonction de leur âge en 2003 : les « 20-29 » ans nés entre 1974 et 1983, les « 30-39 » ans nés entre 1964 et 1973, etc. La population totale est ainsi composée de 6 615 individus ayant entre 20 et 69 ans en 2003, et ayant tous eu une activité professionnelle, quel que soit leur statut actuel vis-à-vis de l'emploi.

Tableau 1

NOMBRE MOYEN DE MOBILITÉS DANS L'EMPLOI CONNUES AUX DIFFÉRENTS ÂGES DE LA VIE

	Âges				Effectif total
	entre 20 et 29 ans	entre 30 et 39 ans	entre 40 et 49 ans	entre 50 et 59 ans	
Génération :					
« 1974-1983 »	0,44				773
« 1964-1973 »	0,68	0,28			1 410
« 1954-1963 »	0,64	0,42	0,17		1 726
« 1944-1953 »	0,68	0,40	0,31	0,10	1 691
« 1934-1943 »	0,60	0,43	0,24	0,12	1 015

Source : données enquête Histoire de vie, avec pondération de redressement.

Tableau 2

NOMBRE MOYEN DE PÉRIODES DE CHÔMAGE CONNUES AUX DIFFÉRENTS ÂGES DE LA VIE*

	Âges:				Effectif total
	entre 20 et 29 ans	entre 30 et 39 ans	entre 40 et 49 ans	entre 50 et 59 ans	
Génération :					
« 1974-1983 »	0,18				773
« 1964-1973 »	0,15	0,08			1 410
« 1954-1963 »	0,09	0,08	0,07		1 726
« 1944-1953 »	0,03	0,05	0,07	0,04	1 691
« 1934-1943 »	0,01	0,02	0,03	0,06	1 015

Source : données enquête Histoire de vie, avec pondération de redressement.

* Pour interpréter les tableaux, il est plus prudent de se limiter à la lecture des cases sous la diagonale. En effet, une case sur la diagonale ne contient pas une moyenne définitive ; par exemple, le total des mobilités entre 20 et 29 ans pour la génération « 1974-1983 » est incomplet, puisque certains d'entre eux vont connaître des mobilités avant d'atteindre leurs 29 ans.

Premier constat, en ce qui concerne les mobilités au sein de l'emploi, on observe aucune évolution marquante : quelle que soit la fourchette d'âge examinée, les jeunes générations ne sont pas plus mobiles que leurs aînées. Il n'existe donc pas d'accroissement des mobilités internes à l'emploi sur les cinq dernières décennies. En revanche, il existe un effet âge stable dans le temps ; pour une génération donnée, les mobilités diminuent systématiquement avec l'âge. Au total, pour une décennie donnée (les cases sur une même diagonale), si les plus jeunes apparaissent plus mobiles que leurs aînés au sein de l'emploi, cela est dû à un effet âge plutôt qu'à un effet génération. C'est en début de carrière que l'on connaît le plus de mobilités, aujourd'hui comme hier.

Si les mobilités dans l'emploi ne sont pas plus fréquentes, en revanche, le passage par le chômage augmente régulièrement d'une génération à l'autre, de la plus ancienne à la plus récente. Ainsi les trajectoires sont-elles plus exposées au risque du chômage. On peut raisonnablement penser que c'est là le résultat de la transformation des marchés du travail (Gautié 2004) : dans le passé, les mobilités au sein de l'emploi se faisaient principalement au sein d'un marché interne du travail, alors qu'aujourd'hui, les mobilités se font plus souvent par des transitions externes plus exposées au risque de chômage. Nous ne pouvons malheureusement pas vérifier cette interprétation car l'enquête Histoire de vie ne précise pas si les changements professionnels renseignés se font ou non à l'occasion d'un changement d'employeur.

Quant à l'effet de l'âge, on peut constater que, pour une génération donnée, le risque de chômage augmente en vieillissant. Cette évolution cache le même effet vu précédemment, lié aux transformations du marché du travail. Les générations « seniors » n'ont pas subi de chômage entre 20 et 29 ans, mais aujourd'hui elles sont confrontées à un risque plus élevé, comme la jeune génération présente mais avec une moindre ampleur. De fait, pour une décennie donnée (comparaison en diagonale), l'effet âge joue systématiquement au détriment des plus jeunes.

Au final, les individus sont de plus en plus mobiles, et cette tendance est due non pas à plus d'évolutions professionnelles au sein de l'emploi mais à plus de passages par le chômage (entre deux emplois dans le meilleur des cas). Autrement dit, il y a une exposition croissante au risque de chômage, pour une mobilité interne à l'emploi stable³. Il reste donc à examiner de plus près l'impact éventuellement différencié de ces transitions (au sein de l'emploi, hors de l'emploi mais aussi hors du marché du travail) sur le positionnement présent par rapport à l'emploi. Explicitement, dans cette contribution, nous posons trois questions : (i) les trajectoires passées expliquent-elles la probabilité d'être dans l'emploi en 2003 ? (ii) influencent-elles la qualité de l'emploi occupé en 2003 ? et (iii) ont-elles un impact sur la durée de chômage ? Nous répondons dans les trois parties qui suivent.

Nous avons restreint la population étudiée aux individus âgés de 40 à 65 ans (exceptés les retraités car la sortie vers ce type d'inactivité est définitive dans la plupart des cas). Cela diminue – en partie – l'hétérogénéité générationnelle qui vient d'être soulignée. Mais surtout, cela nous assure des trajectoires passées suffisamment « longues » pour avoir du sens en tant que variables explicatives déterminant l'état présent des individus. En outre, il ressort de nos entretiens que cet âge constitue souvent un seuil au-delà duquel il devient déjà plus difficile de trouver un emploi lorsque l'on tombe au chômage (le problème s'aggravant encore après 50 ans). D'ailleurs, nous avons pu vérifier dans des tests non rapportés ici que « connaître son premier chômage après 40 ans » accroît de façon très forte et très significative la probabilité d'être au chômage en 2003, ainsi que la probabilité de connaître des périodes de chômage longues. Enfin, nous avons également fait le choix d'éliminer de notre base les individus qui auraient fait l'ensemble de leur trajectoire professionnelle passée hors du salariat ou dans le secteur public, le risque de chômage de ces groupes étant proche de zéro vu leur statut.

2. L'effet ambigu de la mobilité sur la probabilité d'être en emploi en 2003

En premier lieu nous testons l'impact des trajectoires sur la probabilité d'être en emploi en 2003. On sait que les sorties du marché du travail ne se traduisent pas uniquement par du chômage, mais également par des transitions vers l'inactivité. Les statistiques descriptives présentées dans le tableau 3 le confirment et montrent que les passages par l'inactivité sont croissants avec l'âge. Il nous a donc semblé préférable, dans un premier temps, d'étudier la probabilité d'être en emploi en 2003, avec comme effet négatif la probabilité de non-emploi. Ce choix est conforté par le fait que, dans l'enquête Histoire de vie, la répartition entre inactivité et chômage est réalisée à partir des déclarations des individus, sans reclassement *a posteriori* par

³ Les mêmes calculs par qualification ne modifient pas cette conclusion.

l'enquêteur, ce qui introduit un flou non contrôlé dans la définition des deux catégories. Néanmoins, dans un second temps, nous avons également testé la probabilité d'être en emploi par rapport à celle d'être au chômage, et la probabilité d'être en emploi par rapport à celle d'être inactif, afin de mieux distinguer dans nos variables explicatives celles qui ont plutôt un effet sur le risque d'inactivité de celles qui ont plutôt un effet sur le risque de chômage.

Tableau 3
Occupation par âge

Occupation	Emploi	Chômage	Inactivité (hors retraités)	Non-emploi (chômage + inactivité)	Taux de chômage
Âge					
40-44 ans	81,6 1%	8,06 %	10,33 %	18,39 %	8,99 %
45-49 ans	81,68 %	6,73 %	11,59 %	18,32 %	7,61 %
50-54 ans	79,80 %	4,20 %	16,00 %	20,20 %	4,99 %
55-59 ans	65,96 %	6,55 %	27,49 %	34,04 %	9,04 %
60-65 ans	40,85 %	8,39 %	50,76 %	59,15 %	17,03 %
Ensemble	76,34 %	6,50 %	17,16 %	23,66 %	7,85 %

Source : données enquête Histoire de vie, avec pondération de redressement.

Par l'étude de l'impact des trajectoires sur la probabilité d'être en emploi en 2003 on cherche à répondre aux questions suivantes : le non-emploi favorise-t-il le non-emploi ? Les personnes les plus mobiles sur le marché du travail sont-elles plutôt protégées du chômage ? Ou au contraire la mobilité introduit-elle une précarisation des carrières ?

Nous présentons les résultats de trois régressions logistiques. Le modèle testé synthétise les différentes dimensions de la trajectoire professionnelle : durée totale passée au chômage, durée totale dans l'inactivité, mobilités au sein de l'emploi, changements de statuts (passages salariat / non-salariat), de secteur (passages public / privé) et changements de qualification (promotions, déclassements, changements neutres⁴). Nous avons introduit une petite modification sur les compteurs décrivant le chômage et l'inactivité. En effet, ces compteurs additionnent les années de passage par l'inactivité ou le chômage jusqu'en 2003. Si l'on prend par exemple le cas des personnes au chômage en 2003 elles ont donc toutes +1 à ce compteur pour 2003 par rapport aux personnes qui sont en emploi ou en inactivité cette année-là. Si l'on ne faisait rien cela conduirait à expliquer le chômage en 2003 par un compteur qui tient compte du fait que la personne est au chômage en 2003. Pour contrôler ce biais d'endogénéité nous retirons une unité au compteur « durée totale de chômage » pour les chômeurs de 2003, et une unité au compteur « durée totale d'inactivité » pour les inactifs de 2003.

⁴ Variable de synthèse que nous avons construite à partir de la variable qualification détaillée pour chaque année de la trajectoire professionnelle, qui comprend sept modalités : 1. Manœuvres ou OS, 2. Ouvriers qualifiés, 3. techniciens non cadres, 4. Agents de maîtrise, VRP, personnel de catégorie B de la Fonction publique, 5. Ingénieurs ou cadres, personnel de catégorie A de la Fonction publique, 6. Employé de bureau, de commerce, personnel de service, ou de catégorie C ou D de la Fonction publique, 7. Autres cas. Nous avons distingué les promotions, les déclassements, et les changements « neutres » : ces derniers regroupent les passages des catégories 1 ou 2 à la catégorie des employés et inversement, ainsi que les changements qui passent par la catégorie 7 « Autres ». Nous avons ainsi été contraintes à la constitution de cette catégorie « neutre » du fait de la non distinction faite entre employés qualifiés et employés non qualifiés.

Tableau 4

RÉGRESSIONS LOGISTIQUES : IMPACT DE LA TRAJECTOIRE SUR LA PROBABILITÉ D'ÊTRE EN EMPLOI

	(1) Être en emploi / non-emploi	(2) Être en emploi / chômage	(3) Être en emploi / inactivité
Probabilité moyenne de l'événement	76,34 %	92,15 %	81,64 %
Mobilités dans l'emploi (nombre de changements professionnels – statuts, professions et qualifications – au sein de l'emploi)	0,829***	0,851*	0,817**
Durée totale de chômage (nombre d'années déclarées au chômage, -1 pour les chômeurs en 2003)	0,701***	0,585***	0,887**
Durée totale d'inactivité (nombre d'années déclarées en inactivité hors retraite -1 pour les inactifs en 2003)	0,815***	0,908***	0,793***
Changement de statut :			
Avoir toujours été salarié	(réf.)	(réf.)	(réf.)
Être passé du salariat au non-salariat	1,369	1,995*	ns
Être passé du non-salariat au salariat	3,062**	ns	7,724***
Plusieurs passages entre salariat et non-salariat	1,520	ns	1,817*
Changement de secteur :			
Avoir toujours été dans le secteur privé	(réf.)	(réf.)	(réf.)
Être passé du secteur public au secteur privé	ns	ns	ns
Être passé du secteur privé au secteur public	3,091***	2,428**	3,353***
Plusieurs passages entre secteurs privé et public	1,896**	4,543**	ns
Changement de qualification :			
Avoir la même qualification depuis le début de la trajectoire	(réf.)	(réf.)	(réf.)
Avoir connu une (des) promotion(s)	1,748**	ns	1,804*
Avoir connu un (des) déclassement(s)	4,015**	ns	4,645**
N'avoir connu que des changements neutres	1,400*	ns	1,531*
Avoir connu à la fois des promotion(s) et déclassement(s)	ns	ns	ns
Nombre d'observations	2 850	2 363	2 578
Pourcentage de paires concordantes	88,5 %	87,6 %	91,6 %

Source : données enquête Histoire de vie.

Effectifs pondérés. Après contrôle de l'âge (en tranches d'âge), du genre, du niveau d'études atteint ou en cours, de la qualification professionnelle, de la vie ou non en union, du nombre d'enfants et du caractère ou non d'immigré. *Individu de référence* = un homme entre 40 et 44 ans, non immigré, ayant atteint un niveau d'études « enseignement technique ou professionnel court », employé, ayant eu deux enfants et vivant en union.

Modèles avec constante. Ne figurent que les *odd-ratios* significatifs à un seuil inférieur à 10 % : *** : significatif à 0,1 % ; ** : significatif à 1 % ; * : significatif à 5 % ; ns : non significatif.

Quand le *odd-ratio* est supérieur à 1, l'effet est positif par rapport à la référence, quand il est inférieur à 1, l'effet est négatif par rapport à la référence.

Première observation, le non-emploi favorise le non-emploi. En effet, avoir eu de longs passages par le chômage ou l'inactivité diminue de façon significative la probabilité d'être en emploi en 2003 (cf. colonne 1). Ce résultat s'explique par un double effet (cf. colonnes 2 et 3). Premièrement, l'effet le plus important mais assez évident, une dépendance temporelle du chômage au chômage et de l'inactivité à l'inactivité : toutes choses égales par ailleurs, on a plus de risques d'être au chômage en 2003 si l'on a connu de nombreuses années de chômage par le passé ; de même la probabilité d'être inactif en 2003 augmente avec le nombre d'années passées en inactivité. Le deuxième effet est un effet croisé : le chômage passé favorise l'inactivité présente ; l'inactivité passée favorise le chômage présent.

On retrouve là un résultat bien connu : sortir de l'emploi (que ce soit vers le chômage ou l'inactivité) pèse sur l'employabilité. Ce sont en effet autant d'années d'expérience professionnelle en moins, et si les périodes de non-emploi sont relativement longues, certaines compétences peuvent devenir obsolètes. C'est surtout un signal négatif aux yeux des employeurs, qui l'interprètent comme une moindre motivation ou de plus mauvaises performances que les autres candidats. Les demandeurs d'emploi rencontrés lors de nos entretiens en sont bien conscients et cherchent à cacher les « trous » dans leurs CV. Enfin les effets croisés (du chômage sur l'inactivité et inversement) témoignent également du flou des frontières entre inactivité et chômage : on peut penser par exemple qu'une partie des personnes qui se déclarent inactives en 2003 sont en fait des chômeurs découragés ayant connu de longues périodes de chômage et qui ont renoncé à chercher un emploi.

Le deuxième groupe de variables du modèle concerne la mobilité dans l'emploi, que celle-ci soit interne ou externe à l'emploi⁵. Toutes choses égales par ailleurs, l'effet de la mobilité au sein de l'emploi est négatif, ce qui signifie que « trop bouger » fragilise la carrière et expose au chômage. La mobilité mesurée ici reflète sans doute davantage la précarité de certains emplois que la mobilité valorisante et choisie. On le vérifiera d'ailleurs dans la troisième partie.

En revanche, l'étude détaillée de certaines transitions, qu'elles soient internes ou externes à l'emploi, donne des résultats inverses : dans la première colonne du tableau on observe que quasiment tous les changements (de statut, de secteur, de qualification) ont un effet significatif sur la probabilité d'être en emploi (par rapport au non-emploi) et que leur impact est positif. L'examen des deux colonnes suivantes nous apprend que ces différents changements réduisent surtout la probabilité d'être inactif. Sur le risque de chômage, seules deux modalités restent significatives : le fait de passer du salariat au non-salariat et du privé au public diminuent ce risque. Ainsi, en ce qui concerne le risque de chômage, seuls ces deux changements particuliers sécurisent la trajectoire car ils mènent vers des statuts moins exposés. On peut penser qu'il s'agit de mobilités préventives (donc internes à l'emploi), mais aussi de mobilités qui font suite à la perte d'un emploi (mobilité externe). En effet, on observe dans nos entretiens qu'un certain nombre de chômeurs sont contraints à des reconversions lorsqu'ils constatent que l'emploi « classique » salarié dans le privé ne leur est plus accessible. Certains tentent alors de monter leur affaire, d'autres s'orientent vers les emplois publics, souvent des emplois aidés, désormais seuls emplois accessibles pour ces personnes qui ont vu peu à peu se réduire le champ des possibles avec leur ancienneté dans le chômage. Enfin, les changements de qualification n'ont jamais d'effet significatif sur le chômage.

Pour la probabilité d'être en emploi par rapport à celle d'être inactif, on peut avancer une explication pour interpréter le fait que tous les changements sont positifs : notre population a connu de longues périodes d'inactivité, 4,9 ans en moyenne et plus de 6 ans pour un quart d'entre eux. Or, rester longtemps hors de l'emploi empêche naturellement de connaître des mobilités sur le marché du travail. Les changements professionnels quels qu'ils soient signifieraient donc avant tout que l'on a passé beaucoup de temps dans l'emploi, ce qui diminue la probabilité d'être inactif en 2003 (du fait de la forte dépendance temporelle décrite plus haut).

Il semble donc que la mobilité « interne » au sein de l'emploi ne soit pas récompensée par une plus grande sécurité d'emploi. En revanche, les transitions vers des statuts ou des secteurs moins exposés au risque de chômage protègent ceux qui s'y orientent de façon préventive et constituent une solution « de repli » pour les chômeurs qui craignent le chômage récurrent.

En conclusion, certes la mobilité est favorable à l'emploi, surtout lorsqu'elle mène vers des statuts plus protecteurs, mais trop de mobilité fragilise également les carrières, or les passages par le chômage ou l'inactivité « pèsent » lourd dans la suite de la trajectoire.

3. Les mobilités sur le marché du travail diminuent la qualité de l'emploi en 2003

Les transitions dans et hors de l'emploi ont un impact sur les risques de chômage et d'inactivité. Maintenant, il reste à savoir si elles influencent également la position des individus au sein de l'emploi. De la population précédente, nous ne retenons donc que les individus ayant une occupation professionnelle et testons la qualité de l'emploi à l'aide de trois indicatrices dichotomiques : (i) l'emploi est « atypique » (contre l'emploi est à durée non limitée et à temps complet) ; (ii) le revenu annuel est inférieur à 7 226 euros⁶ ; et (iii) le revenu annuel est supérieur à 30 185 euros⁷. D'un test à l'autre, l'effectif des individus ayant répondu à la question correspondante varie, de 1 874 à 2 007. Nous intégrons l'expérience professionnelle parmi les variables explicatives et remplaçons la durée totale de chômage par la récurrence du chômage. Notons que, tous nos individus étant dorénavant dans l'emploi, certaines variables qui posaient précédemment des

⁵ La variable « mobilités dans l'emploi » comptabilise les mobilités internes à l'emploi (mobilité sans passage par le chômage) ; les autres variables – changements de statut, de secteur, de qualification – tiennent compte à la fois des mobilités internes et des mobilités externes à l'emploi.

⁶ Il s'agit du revenu personnel que l'individu reçoit et non celui du ménage : comme tous ces individus sont dans l'emploi, on peut supposer que c'est une bonne approximation du salaire annuel.

⁷ Ces deux valeurs seuils correspondent à peu près aux premier et dernier déciles de notre échantillon.

problèmes d'endogénéité sont ici plus sûrement exogènes par rapport aux questions testées. Les variables de contrôle ainsi que l'individu de référence sont les mêmes que précédemment.

Les régressions mettent en évidence des effets assez attendus en ce qui concerne l'emploi et le chômage. L'expérience sur le marché du travail diminue, et la récurrence du chômage augmente fortement la probabilité d'occuper un emploi atypique. En ce qui concerne leur effet respectif sur le revenu, l'expérience professionnelle n'a pas d'impact significatif sur le fait d'être parmi les moins bien ou les mieux rémunérés, alors que l'impact de la récurrence du chômage reste bien significatif, de manière positive pour le premier décile et de manière négative pour le dernier. Une longue expérience professionnelle est plus sûrement récompensée par un emploi stable mais n'implique rien en termes monétaires. En revanche, le chômage est doublement pénalisé : il mène vers des emplois atypiques et mal rémunérés. Le troisième état possible vis-à-vis du marché du travail, la durée totale d'inactivité, n'a pas d'effet significatif sur la qualité de l'emploi, sauf un effet négatif (plus faible que celui du chômage) sur la probabilité d'avoir un revenu élevé. L'inactivité serait donc moins pénalisante que le chômage lorsqu'on est de retour dans l'emploi. Enfin, nous retrouvons les conséquences ambiguës des mobilités au sein de l'emploi. Toutes choses égales par ailleurs, elles ont un impact positif sur la probabilité d'occuper un emploi atypique mais également un impact positif et plus significatif sur la probabilité d'être parmi les individus les mieux rémunérés.

Dans la partie 2, on a constaté que l'ensemble des mobilités entre statuts, secteurs et qualifications étaient favorables à l'emploi. À présent, on observe que ces mobilités n'ont pas toutes le même effet quant à la qualité de l'emploi occupé. Par exemple, entrer dans le salariat après une période hors salariat augmente la probabilité d'occuper un emploi atypique par rapport aux individus qui ont toujours été salariés. Étant donné l'ensemble des droits attachés au salariat (protection du droit du travail, assurance chômage...), on peut y voir des stratégies de repli ou de moindre mal, quitte à accepter un contrat atypique. En sens inverse, quitter le salariat pour le non-salariat diminue considérablement la probabilité d'occuper un emploi atypique, ce qui n'est pas surprenant puisque les catégories « emploi à durée limitée » ou « à temps partiel » sont des caractéristiques attenantes au contrat de travail définissant le lien de subordination, bref le salariat. Néanmoins, cette transition vers le non-salariat implique un aléa monétaire très élevé : les individus concernés voient leur risque de se trouver dans le premier décile croître très significativement ; en même temps, leur probabilité d'être à l'autre queue de la distribution des revenus augmente aussi de manière importante et significative. Passer du salariat au non-salariat, en termes monétaires, ressort comme une stratégie « quitte ou double ». Les véritables transitions « perdantes » sont finalement les allers-retours entre salariat et non-salariat, qui augmentent la probabilité d'occuper un emploi atypique en 2003, ainsi que celle d'être mal payé (de manière très significative), sans effet sur les chances d'avoir un revenu élevé. Au total, ces transitions aux frontières du salariat, qui certes protègent du non-emploi, sont au mieux financièrement risquées au pire pénalisantes.

Concernant les passages au sein du salariat entre secteur privé et public, si l'insertion dans le secteur public depuis le secteur privé s'accompagne d'une plus grande stabilité de l'emploi, en revanche on retrouve l'effet négatif des allers-retours sur la qualité de l'emploi. Quant aux effets sur le revenu, quitter le public pour le privé diminue largement le risque d'être mal payé et augmente les chances d'être bien rétribué, par rapport aux salariés qui ont toujours été dans le secteur privé. Certainement, on ne quitte pas le secteur public et sa stabilité de l'emploi pour des postes du privé mal rémunérés. Quant aux changements de qualification, ils sont globalement peu significatifs. Les trajectoires faites de promotions et de déclassements successifs ont un impact en termes monétaires contraire à celui de la sortie du salariat : ces mobilités mènent à une position médiane, ni très mal ni très bien rémunérée. Les changements neutres, qui impliquent essentiellement des transitions entre les catégories « ouvrier » et « employé », diminuent de manière très significative la probabilité d'un revenu élevé ; ils augmentent aussi celle d'un emploi atypique. Nos entretiens auprès d'ouvriers de l'agroalimentaire (région du Morbihan) illustrent ce résultat : pour échapper aux conditions de travail très difficiles de ce secteur, certains tentent une reconversion vers les emplois de service, mais au prix d'une précarisation accrue et d'un salaire réduit. Se pose alors, pour ces ouvriers, un dilemme entre d'un côté de mauvaises conditions de travail jugées inacceptables à la longue (du fait de l'usure physique), et instabilité et non-valorisation financière de l'autre, situation vécue comme un déclassement par les plus qualifiés d'entre eux.

En conclusion, si les transitions professionnelles ont tendance à protéger du non-emploi, elles se font plutôt au détriment de la qualité de l'emploi, d'autant plus si elles comportent des allers-retours, signes de trajectoires accidentées. Et si ces mobilités sur le marché du travail se sont accompagnées de passages par le chômage et qu'on occupe un emploi en 2003, alors la probabilité qu'il ne soit pas de bonne qualité est fortement accrue. Le passage par l'inactivité ne semble pas tant marquer la qualité de l'emploi. Est-ce à dire

qu'au sein de l'emploi on évalue systématiquement tout passage par le chômage comme un signal négatif, ce qui ne serait pas forcément le cas de l'inactivité ?

Tableau 5

RÉGRESSIONS LOGISTIQUES : IMPACT DE LA TRAJECTOIRE SUR LA QUALITÉ DE L'EMPLOI

	(1) Emploi « atypique »	(2) Revenu annuel inférieur à 7 226 euros	(3) Revenu annuel supérieur à 30 185 euros
Probabilité moyenne de l'événement	17,78 %	10,45 %	13,45 %
Durée totale dans l'emploi (nombre d'années déclarées en emploi)	0,955*	ns	ns
Mobilités dans l'emploi (nombre de changements professionnels – statuts, professions et qualifications – au sein de l'emploi)	1,128*	ns	1,203**
Récurrence du chômage (nombre de périodes de chômage, indépendamment de leur durée)	1,830***	1,534**	0,589*
Durée totale d'inactivité (nombre d'années déclarées en inactivité hors retraite)	ns	ns	0,884*
Changement de statut :			
Avoir toujours été salarié	(réf)	(réf)	(réf)
Être passé du salariat au non-salariat	0,097*	4,888***	2,247**
Être passé du non-salariat au salariat	1,815	ns	ns
Plusieurs passages entre salariat et non-salariat	1,597	2,814***	ns
Changement de secteur :			
Avoir toujours été dans le secteur privé	(réf)	(réf)	(réf)
Être passé du secteur public au secteur privé	ns	0,173*	1,848
Être passé du secteur privé au secteur public	0,546**	ns	ns
Plusieurs passages entre secteurs privé et public	1,885*	ns	ns
Changement de qualification :			
Avoir la même qualification depuis le début de la trajectoire	(réf)	(réf)	(réf)
Avoir connu une (des) promotion(s)	ns	ns	ns
Avoir connu un (des) déclassement(s)	ns	ns	ns
N'avoir connu que des changements neutres	1,395	ns	0,338***
Avoir connu à la fois des promotion(s) et déclassement(s)	ns	0,268*	0,452
Nombre d'observations	1 874	2 007	2 007
Pourcentage de paires concordantes	79,0 %	80,8 %	91,3 % ¹⁾

Source : données enquête Histoire de vie.

Modèles avec constante. Ne figurent que les *odd-ratios* significatifs à un seuil inférieur à 10 % : *** : significatif à 0,1 % ; ** : significatif à 1 % ; * : significatif à 5 %. ns : non significatif.

¹⁾ Le test (3) est de loin notre meilleure régression, car c'est là que nos variables de contrôle « attrapent » le plus d'effets, en particulier le genre, les études et les qualifications.

4. Une expérience professionnelle longue pour éviter le risque de chômage de longue durée

Pour notre dernier questionnaire concernant l'impact des trajectoires sur les durées de chômage, il a fallu construire une population totalement différente. En effet, l'état à expliquer ne peut plus être celui de 2003 : par définition, les chômeurs en 2003 n'ont pas fini leur période de chômage ; nous ne disposons pas de leurs durées de chômage mais seulement de leurs anciennetés au chômage. Nous sommes confrontées au problème répandu de censure à droite des données. Nous avons alors récupéré dans le volet biographique de l'enquête la première période de chômage connue après l'âge de 40 ans (toujours dans le souci d'avoir des trajectoires antérieures « longues ») à condition qu'elle se soit achevée avant 2003. Le nombre des durées de chômage complètes ainsi sélectionnées se limite à 289 dont 80 s'achèvent au bout d'un an. Par ailleurs, 182 se terminent avec une sortie vers l'emploi et 75 vers la retraite (soit un quart de l'effectif). Pour expliquer l'issue du chômage, la variable significative est de manière absolument prévisible l'âge, et dans une moindre mesure le genre (les femmes retournant moins dans l'emploi). Ce que nous allons chercher ici

à expliquer est plutôt le risque de chômage de longue durée (pour la population totale des 289 observations, puis pour la sous-population des 182 périodes de chômage avec sortie vers l'emploi). Étant donné le faible nombre d'observations, nous avons fait le choix de réduire les variables de contrôle et de ne pas multiplier les variables explicatives. Notre modèle croise les trois dimensions explicatives (relevant de l'emploi, du chômage et de l'inactivité).

Tableau 6

RÉGRESSIONS LOGISTIQUES : IMPACT DE LA TRAJECTOIRE SUR LA DURÉE DE CHÔMAGE

	Durée de chômage supérieure à un an (toutes sorties du chômage confondues)	Durée de chômage supérieure à un an (uniquement les sorties vers l'emploi)
Probabilité moyenne de l'événement	72,32 %	36,26 %
Durée totale dans l'emploi (nombre d'années déclarées en emploi)	0,818***	0,718***
Mobilités dans l'emploi (nombre de changements professionnels – statuts, professions et qualifications – au sein de l'emploi)	ns	ns
Récurrence du chômage (nombre de périodes de chômage, indépendamment de leur durée)	0,549	0,370*
Durée totale d'inactivité (nombre d'années déclarées en inactivité hors retraite)	0,859*	0,743**
Nombre d'observations	289	182
Pourcentage de paires concordantes	81,2 %	79,2 %

Après contrôle de l'âge, du genre, du niveau d'études atteint ou en cours et de l'année de fin de chômage.

Source : données enquête Histoire de vie.

Modèles avec constante. Ne figurent que les *odd-ratios* significatifs à un seuil inférieur à 10 % : *** : significatif à 0,1 % ; ** : significatif à 1 % ; * : significatif à 5 % ; ns : non significatif.

On constate en premier lieu que le risque moyen de chômage de longue durée est sans commune mesure dans les deux populations (72,32 %, toutes sorties du chômage confondues, contre « seulement » 36,26 % pour les seules périodes de chômage finissant par un retour vers l'emploi). Le niveau du risque mis à part, toutes choses égales par ailleurs, les effets significatifs des variables de synthèse des trajectoires jouent dans le même sens. La durée totale passée antérieurement dans l'emploi, le nombre de périodes de chômage déjà subies et la durée passée hors du marché du travail diminuent le risque de chômage de longue durée, avec des significativités diverses.

La récurrence du chômage diminue beaucoup le risque de chômage de longue durée. On peut voir là un effet de la précarité dans l'emploi qui induit des passages par le chômage mais sans exclusion, sans installation dans le chômage, parce que l'on en sort justement pour des emplois atypiques (cf. partie 3) qui renverront vers le chômage. Les travailleurs échappent au chômage de longue durée au prix du chômage récurrent.

De manière plus significative, la durée hors du marché du travail augmente la probabilité de sortir du chômage au bout d'un an. Pour la première régression, on aurait pu penser que cela s'explique par des retours rapides vers l'inactivité ; or, l'impact est plus grand et significatif encore pour la seconde régression où toutes les sorties sont vers l'emploi. Doit-on alors considérer que ces individus, qui ont quitté un temps le marché du travail, ont des prétentions en termes d'emploi suffisamment faibles pour sortir rapidement du chômage ? S'ajoute un effet que l'on peut attraper dans une autre régression (expliquer la probabilité d'avoir une durée de chômage supérieure à un an en fonction des variables de synthèse sur le non-emploi) : significatifs à seulement 10 %, la durée passée en formation continue diminue beaucoup le risque alors que la durée au foyer l'accroît à peine. Soit deux explications possibles qui ne s'excluent pas : le passage antérieur par l'inactivité réduit les prétentions des chômeurs (en particulier salariales, cf. partie 3), une certaine inactivité – les périodes de formation – a enrichi leur employabilité aux yeux des entreprises par rapport aux autres chômeurs.

Enfin, l'effet de loin le plus significatif : plus longue est l'expérience professionnelle, plus faible est le risque de chômage de longue durée. Ce résultat est vrai après contrôle de l'âge, variable qui joue en sens inverse

alors qu'elle est positivement corrélée avec l'expérience. Entre deux chômeurs de même âge, celui qui bénéficie d'une expérience professionnelle plus courte a une probabilité plus grande d'avoir une durée de chômage supérieure à un an. Cette dernière variable, par sa significativité à 0,1 %, ternit l'importance des deux effets précédents. Certes la récurrence du chômage et le passage par l'inactivité créent des conditions favorables à une sortie « rapide » du chômage, il n'en demeure pas moins que c'est l'expérience longue dans l'emploi et non pas la mobilité en tant que telle qui explique le plus sûrement comment certains chômeurs évitent le chômage de longue durée.

Conclusion

Deux résultats ressortent de ces premières analyses statistiques sur les trajectoires : le premier résultat est l'effet ambigu des mobilités internes et externes à l'emploi. Il semble que si certaines mobilités particulières, notamment le passage vers le non-salariat et vers le public, sécurisent la trajectoire (mobilité préventive ou reconversion « subie », à la suite d'une période de chômage), c'est au prix d'une qualité d'emploi moindre. Néanmoins cette interprétation doit rester prudente. Il conviendrait de tester plus précisément les enchaînements de transitions : par exemple dans quelle mesure les changements de statut ou les déclassements font suite à des périodes de chômage.

Deuxième résultat, on constate dans la dernière régression que les chômeurs récurrents, s'ils subissent un risque élevé de chômage, ont une probabilité plus faible de chômage de longue durée. Comme ce test est réalisé sur des durées de chômage commencées après 40 ans et pour des personnes ayant toutes connu au moins une période de chômage, en creux nous avons le résultat suivant : ceux qui connaissent leur première période de chômage après 40 ans, soit tardivement, après une longue période de stabilité dans l'emploi, sont plus particulièrement exposés au chômage de longue durée.

Faut-il interpréter ces résultats en mettant en avant uniquement les comportements et stratégies individuelles ? Peut-on en conclure qu'il y aurait de bonnes stratégies sur le marché du travail ? Des personnes qui font les bons choix ? D'autres qui refusent le changement, au prix d'un chômage plus élevé ? Nos données étant strictement individuelles et décontextualisées (absence d'information sur les secteurs d'activité, les entreprises) nous ne pouvons en fait distinguer dans les trajectoires, ce qui relève d'effets « offre » ou d'effets « demande de travail ». En particulier nous ne pouvons identifier les mobilités choisies et les mobilités subies. Cependant, à la suite des travaux conventionnalistes (par exemple Bessy *et alii* 2001) et en nous appuyant sur nos entretiens, nous interprétons les itinéraires professionnels comme le produit de sélections successives s'appuyant sur des évaluations de la qualité du travail et des travailleurs. Ces évaluations et sélections sont produites à la fois par les entreprises, recruteurs, et par les travailleurs eux-mêmes, à la croisée des analyses en termes d'offre et de demande de travail. C'est avec cette grille d'analyse que nous pouvons interpréter notre second résultat. Les entretiens réalisés montrent que les personnes qui connaissent leur première période de chômage passé 40 ans sont très déstabilisées par cette rencontre tardive avec le « marché du travail ». Il leur faut se plier aux modes d'évaluation des recruteurs, agences d'intérim, et organismes d'aide au retour à l'emploi, exercice auquel les chômeurs récurrents sont davantage « rompus ». Cela demande un apprentissage et une remise en question qui prend généralement du temps. Par ailleurs, beaucoup sont persuadés, à leur entrée au chômage, qu'ils retrouveront rapidement un emploi. Il leur faut du temps pour réaliser que ce n'est pas le cas, notamment du fait de leur âge, critère fortement discriminé sur le marché du travail français, et qu'ils devront ajuster leurs évaluations de ce qu'est un bon emploi, un bon salaire. Ce décalage entre l'emploi valorisé et les possibilités réelles se traduit par des durées de chômage plus longues que pour ceux qui ont davantage intériorisé ces contraintes.

Bibliographie

Amossé T. (2003), « Interne ou externe, deux visages de la mobilité professionnelle », *Insee Première*, n° 921.

Bessy C., Eymard-Duvernay F., de Larquier G. et Marchal E. (2001), *Des marchés du travail équitables ? Une approche comparative France Royaume-Uni*, Bruxelles, P.I.E-Peter Lang.

Cahuc P. et Kramarz F. (2004), *De la précarité à la mobilité vers une sécurité sociale professionnelle*, Rapport pour les ministres du travail et de la protection sociale.

Gautié J. (2004), « Les marchés internes du travail, l'emploi et les salaires », *Revue française d'Économie*, vol XVIII, avril, pp. 33-62.

Gautié J. (2003), « Des marchés internes aux marchés transitionnels », in J.-P. Touffut (éd.), *Institutions et emploi*, Paris, Albin Michel.

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

Gazier B. et Schmid G. (2002), *The Dynamics of Full Employment, Social Integration Through Transitional Labour Markets*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing

Suptot A. et alii (1999), *Au-delà de l'emploi : transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Paris, Flammarion.

Annexe

Tableau 7

Statistiques descriptives

	Emploi	Chômage	Inactivité
Hommes	56,84	45,03	21,45
Femmes	43,16	54,97	78,55
Âge médian	49 ans	49 ans	53 ans
Âge			
40-44 ans	27,56	31,98	15,51
45-49 ans	28,04	27,13	17,70
50-54 ans	25,35	15,66	22,61
55-59 ans	16,62	19,39	30,81
60-65 ans	2,42	5,84	13,38
Immigrés	9,63	21,70	13,12
Niveau d'études en cours ou atteint :			
1. Aucune étude à dernière année d'études primaires	15,20	28,79	27,22
2. Premier cycle d'enseignement général	11,81	15,73	16,10
3. Deuxième cycle d'enseignement général	12,67	9,63	7,63
4. Enseignement technique ou professionnel court	34,81	21,99	31,61
5. Enseignement technique ou professionnel long	6,62	6,84	5,89
6. Enseignement supérieur	18,89	17,02	11,56
Qualification :			
1. Manœuvre ou OS	8,20	19,67	20,43
2. Ouvrier qualifié ou hautement qualifié	21,70	21,24	11,92
3. Technicien ou agent de maîtrise	18,88	11,27	6,65
4. Ingénieur ou cadre	15,12	8,47	5,17
5. Employé de bureau	33,16	36,64	52,0
6. Autre	2,94	2,70	3,83
Vit en couple en 2003	79,44	60,96	78,52
Nombre d'enfants			
0	8,25	17,27	9,80
1	19,61	16,52	13,27
2	38,74	30,69	31,74
3	22,06	14,70	24,25
4 et plus	11,34	20,82	20,74
Changement de statut :			
1. Avoir toujours été salarié	75,15	79,59	84,54
2. Être passé du salariat au non-salariat	12,48	6,91	10,21
3. Être passé du non-salariat au salariat	3,06	4,15	1,48
4. Plusieurs passages entre salariat et non-salariat	9,31	9,36	3,78
Changement de secteur :			
1. Avoir toujours été dans le secteur privé	74,86	81,91	87,89
2. Être passé du secteur public au secteur privé	5,45	5,22	1,75
3. Être passé du secteur privé au secteur public	14,93	9,43	5,55
4. Plusieurs passages entre secteurs privé et public	4,76	3,44	4,81
Changement de qualification :			
1. Avoir la même qualification depuis le début de la trajectoire	38,91	45,82	67,52
2. Avoir connu une (des) promotion(s)	33,16	18,92	8,97
3. Avoir connu un (des) déclassement(s)	2,30	2,03	1,15
4. N'avoir connu que des changements neutres	17,97	24,99	17,40
5. Avoir connu à la fois des promotion(s) et déclassement(s)	7,62	8,24	4,95

Source : données enquête « Histoire de vie », pourcentages avec pondération de redressement.

Population : individus entre 40 et 65 ans, en emploi, chômeurs ou inactifs (hors retraités), à l'exclusion des personnes ayant toujours été dans le non-salariat et toujours dans le public.

Modélisation dynamique de la participation au marché du travail des femmes en couple

Cyriaque Edon et Thierry Kamionka***

Résumé

Nous considérons une modélisation dynamique de la décision de participation au marché français du travail des femmes en couple pour la période allant de 1994 à 2001. Nous estimons, sur les données du volet français du panel Européen, par la méthode du maximum de vraisemblance simulée, un modèle probit dynamique à effet aléatoire sur une base mensuelle et annuelle en tenant compte du problème des conditions initiales. La décision de participation des femmes en couple dépend des caractéristiques individuelles et est caractérisée par une dépendance importante de l'État. Les composantes d'hétérogénéité non observables jouent un rôle central dans la dynamique de la participation. Ces composantes non observables reflètent des différences au niveau des préférences individuelles concernant l'arbitrage consommation-loisirs. Par ailleurs, nous trouvons que les termes d'erreur du modèle sont corrélés négativement. Nous montrons l'importance de la composante du revenu permanent dans la décision de participation.

Mots Clés : participation, hétérogénéité, estimation par simulation, données de panel.

Classification JEL : J21, J22, C33, C35.

* Équipe de recherche sur les marchés l'emploi et la simulation (Ermes), Université Paris 2.

** Centre de recherche en économie et statistique (CREST) et CNRS, kamionka@ensae.fr.

Session 5

Le déclassement : un risque calculé ?

Modes de classements des jeunes salariés : variations autour du type de contrat et du sexe

Stéphane Moulin*

Être déclassé, ce serait être objectivement ou se sentir subjectivement dans un emploi en dessous de ce qu'on vaut ou croit valoir. Cette comparaison entre valeur de soi et valeur sociale de son emploi met en jeu une évaluation complexe, une opération qui passe par la qualification des emplois et des titres scolaires en tant qu'estimation de leur valeur sociale. Dans cette opération, la catégorie professionnelle et les niveaux de formation peuvent servir d'outils de mesure car ils sont des référents communs entre valeur relative de soi, objective ou subjective, et valeur relative de son emploi. Dans quelle classe je suis, qu'est ce que je vaudrais exactement et dans quelle classe je devrais être si j'étais utilisé à hauteur de ce que je vaudrais, voilà les questions très générales auxquelles l'analyse statistique du déclassement renverrait implicitement ou explicitement.

On peut dégager principalement trois définitions du déclassement objectif dans l'ensemble des travaux qui traitent de ce sujet. La première forme se réfère à la formation initiale et développe l'idée d'une sur-éducation (*overeducation*)¹, d'un appariement vers le bas à l'embauche dans la relation formation-emploi (*mismatches*) ou encore d'une dépréciation des titres scolaires². La deuxième se réfère à l'origine sociale, le déclassement signifiant alors la mobilité sociale intergénérationnelle descendante. Enfin la troisième forme, moins souvent étudiée, se réfère aux carrières d'emploi et définit le déclassement par la carrière descendante³. Ainsi selon les cas, le stéréotype du déclassé est un employé ou un ouvrier qui est soit fils ou fille de cadres, soit diplômé de l'enseignement supérieur soit ancien cadre. Enfin, ce déclassement objectif doit être distingué du déclassement subjectif, c'est-à-dire du sentiment d'être employé en dessous de son niveau.

Il est nécessaire de rappeler que la notion de déclassement ainsi mobilisée est implicitement porteuse de deux fausses idées :

- 1^{ère} fausse idée : le déclassement est injuste ; les déclassés devraient être mieux classés.

La mesure du déclassement suppose, quelle que soit l'approche retenue, de définir une norme de classement qui est trop souvent interprétée comme une norme de justice à cause de l'ambiguïté normative de l'usage du terme déclassement. D'une part, les normes de classement évoluent selon les contextes spatio-temporels : notamment, « *il est clair que les relations formation emploi observées hier n'ont pas nécessairement une légitimité plus forte (ou moins forte) que celles observées aujourd'hui* » (Duru-Bellat 2006, p. 28). D'autre part, la légitimité du niveau de formation comme critère de classement juste, quelle que soit la norme spécifique adoptée, doit être discutée : « Ce qui est volontiers considéré comme un dysfonctionnement injuste, à savoir les écarts entre la hiérarchie des diplômés et la hiérarchie professionnelle, pourrait être perçu, au contraire, comme une séparation souhaitable des "sphères de justice" » (*ibid.* p. 55).

- 2^{ème} fausse idée : les diplômés sont les victimes d'un processus de déclassement objectif lié au poids déclinant des titres scolaires.

Bourdieu (1978) disait : « *On peut sans paradoxe avancer que les principales victimes de la dévaluation des titres scolaires sont ceux qui entrent démunis de titres sur le marché du travail.* » Les plus diplômés cherchent à limiter la dévaluation des titres en limitant la concurrence, ce qui se fait « *au prix d'une restriction des chances de carrière offertes aux non diplômés (c'est-à-dire "par la petite porte") et d'un renforcement de la prédétermination scolaire de la trajectoire professionnelle* ». Il se peut très bien que les titres scolaires se dévaluent à l'entrée sur le marché du travail, mais acquièrent de plus en plus de poids dans les déterminations des mobilités ascendantes ultérieures. Il s'ensuit que la critique savante du déclassement social pourrait être interprétée comme une stratégie des fractions pourvues de capital culturel

* Centre Maurice Halbwachs, stephanemoulin@wanadoo.fr.

¹ L'expression est de Freeman (1976).

² Pour des synthèses récentes voir les contributions et références dans Giret, Lopez, et Rose (2001). Voir aussi les livres de Chauvel (1998) et Duru-Bellat (2006).

³ Voir Chapoulié (2000).

pour étendre leur monopole sur les positions recherchées sur le marché du travail. Il n'est d'ailleurs pas du tout dit que l'ampleur du sentiment d'être déclassé, souvent utilisée comme une démonstration du soi-disant poids déclinant des titres scolaires, soit un effet de l'inflation scolaire et de la dépréciation des titres.

Nous proposons ici d'adopter une démarche longitudinale particulière visant à déplacer le concept d'analyse : plutôt que d'analyser les « déclassements » à un moment donné (une même date) en fonction d'une variable donnée (le niveau de formation, l'origine sociale ou l'emploi précédent), nous proposons d'analyser les « modes de classement » des jeunes aux premiers emplois après la sortie de la formation (pour des dates différentes) en fonction du niveau de formation et de l'origine, par type de contrat de travail et sexe. L'utilisation des données des enquêtes Génération 1992 et 1998 permet d'analyser la première position salariale occupée et de la comparer avec la dernière sur les trois premières années après la sortie de la formation initiale⁴. Ce déplacement de l'analyse du concept de « déclassement » au concept de « mode de classement » a selon nous un double intérêt.

- Le premier intérêt est de ne pas croire à l'objectivité ou la légitimité des classements objectifs observés. Celui qui est qualifié par le statisticien comme « déclassé objectivement » (celui qui est dit employé en dessous de sa valeur) semble d'une part appartenir à une classe réelle (alors que sa position n'est définie que de manière relative) et d'autre part être illégitimement classé (alors qu'il est identifié quantitativement à partir d'une succession de postulats normatifs qui prédéfinissent les critères qui légitiment). La notion de mode de classement rend mieux compte du fait que les classements observés ont des principes de variation dans l'espace social et que l'exercice de classement comporte une dimension normative implicite⁵. Puisqu'il n'y a pas d'objectivité du classement, mais seulement des modes de classement, il s'agit de rechercher ce qui fait valeur, de savoir par exemple dans quelle mesure le niveau de formation fait valeur, et s'il le fait différemment selon les contextes. Notamment, la dépréciation « générale » des titres des jeunes entrants pourrait non seulement être très dissymétrique selon les titres, mais aussi refléter l'effet du développement de formes contractuelles temporaires, du coup être beaucoup moins « générale » qu'il n'y paraît. L'usage de l'attribut déclassé peut être ainsi restreint à la dimension subjective, les critères du déclassement devenant donc les critères de légitimation adoptés par les personnes, critères qui peuvent être très différents des niveaux de formation.

- Le deuxième intérêt correspond à une adaptation de l'analyse des classements à la démarche longitudinale.

Les classements des jeunes à l'entrée sur le marché du travail sont d'autant plus difficiles à identifier que les mobilités sont nombreuses et les séquences d'emploi courtes. La notion de déclassement par rapport au niveau de formation ou à l'origine semble définir la position des jeunes entrants dans la structure sociale d'un point de vue statique à un moment donné du temps sans référence à la trajectoire ultérieure. À l'inverse, la notion de déclassement par rapport aux emplois antérieurs définit uniquement le classement comme une pente indépendamment du jugement sur le premier classement de référence. La notion de mode de classement permet d'analyser conjointement une position et son devenir en distinguant le mode de classement au premier emploi et le mode de reclassement postérieur. Cela amène à ne pas interpréter trop vite les mobilités soit comme des promotions soit comme des « régressions ». Une mobilité ascendante peut être par exemple interprétée comme un réajustement lié à un décalage particulièrement élevé entre niveau de formation et position occupée, ou lié à un changement de mode d'emploi. De même, la mobilité descendante, davantage qu'un « déclassement » objectif, peut être vue comme un ajustement du jugement social sur la valeur des personnes à des changements de contexte.

Nous avons choisi ici de décomposer en trois temps l'analyse des modes de classement des jeunes. D'abord nous analysons les variations des déterminants de l'accès aux catégories intermédiaires et supérieures des salariés en fonction des niveaux de formation, de l'origine familiale, du sexe et des types de contrat de travail. Ensuite, nous analysons les déterminants des mobilités au cours des trois premières années après la sortie de la formation initiale. Enfin, nous comparons les déterminants de ces modes de classements

⁴ Notre approche comporte de ce point de vue une double limite. D'abord, les modes de classement objectif ainsi définis se réfèrent à une structure salariale de classement, sans prise en compte des indépendants, inactifs et chômeurs (sur le déclassement des cadres au chômage, voir Pochic 2001). Ensuite, notre analyse longitudinale des positions salariales occupées est limitée à trois ans après la sortie de la formation initiale.

⁵ L'adoption d'un postulat donné fait toujours l'impasse sur certains modes de variations des classements en fonction de contextes donnés. En focalisant ici sur les principes de variation des impacts des niveaux de formation sur l'accès à l'encadrement moyen ou supérieur par type de contrat de travail et par sexe, nous explorons seulement un aspect de ces variations sans échapper à la normativité inhérente à l'exercice d'évaluation des modes de classement.

objectifs avec ceux des déclarations subjectives des salariés concernant leur sentiment d'être employé au-dessus ou en dessous de leur niveau de compétence.

1. Les modes de classement objectif

La première étape de l'analyse du mode de classement objectif consiste à identifier la hiérarchie des emplois salariés, ce qui renvoie à la question de l'estimation de leur valeur. Sur le marché du travail, cette opération d'estimation de la valeur sociale des emplois peut se mesurer *in fine*, par le prix qui leur est attribué, c'est-à-dire le salaire net direct. Cependant, une approche statistique partant seulement de la rémunération ne permet pas de mettre en évidence les discontinuités profondes marquant l'échelle hiérarchique des emplois occupés. Elle dilue les discontinuités de la hiérarchie des emplois dans la continuité de la hiérarchie des salaires et fait disparaître les classes sociales. Pour construire nos catégories hiérarchiques, nous avons donc préféré utiliser la catégorie socioprofessionnelle d'appartenance en distinguant seulement les cadres supérieurs et les professions intermédiaires. D'autres modèles moins grossiers pourraient cependant être analysés en introduisant par exemple l'existence des subordonnés chez les cadres ou les niveaux de qualification chez les employés et ouvriers.

La seconde étape, après l'identification des classes hiérarchiques, consiste à définir une norme générale d'accès à ces différentes classes. Dans un premier modèle (tableau 1), nous avons d'abord choisi de considérer que les probabilités d'accès à ces différentes classes hiérarchiques au premier emploi pouvaient être représentées par un modèle logit ordinal où le vecteur des variables explicatives contient le niveau de formation initiale, l'origine familiale (père ou mère cadre), le sexe et le contrat de travail (CDI, fonctionnaire, CDD, intérim, emploi aidé, et autres). Deux variantes ont été ensuite estimées pour mieux mesurer les variations des déterminants des classements objectifs selon le contrat de travail (tableau 2) et selon le contrat de travail et le sexe (tableau 3). Ces modèles sont présentés dans l'encadré 1 et leurs résultats dans l'annexe 1.

Encadré 1

LE CLASSEMENT OBJECTIF H

On part de la structure salariale simple suivante :

H=1 Cadres

H=2 Professions intermédiaires

H=3 Employés et ouvriers

Les probabilités d'accès à ces différentes classes hiérarchiques au premier emploi peuvent être modélisées ainsi :

$P_i = \text{Prob}(H_i \leq k) = \Phi(X_i \beta) = \Phi(\text{Constante}(k) + X_i \beta)$,

où i sert à indiquer les individus, Φ est la fonction de répartition associée à la loi logistique standard ($\Phi[x] = 1/(1 + \exp[-x])$), X est le vecteur de l'ensemble des variables explicatives utilisées, et β est le vecteur de paramètres associés.

Dans le tableau 1, la population de référence est l'ensemble des jeunes ayant connu au moins une fois le salariat et X inclut les variables relatives aux niveaux de formation initiale, à l'origine sociale et aux types de contrat de travail. On peut lever l'hypothèse de constance de l'impact des niveaux de formation en définissant des sous-populations par le type de contrat de travail (tableau 2) ou par le type de contrat de travail et le sexe (tableau 3).

Le premier modèle (tableau 1) fait l'hypothèse que l'impact des niveaux de formation et du sexe sur l'accès aux catégories supérieures du salariat est le même quel que soit le type de contrat de travail et le sexe, et que le fait d'être employé dans un type de contrat, d'avoir telle origine sociale et tel sexe a un impact qui lui-même est constant pour l'ensemble de la population. Les régressions séparées par type de contrat de travail (tableau 2) montrent bien que cette hypothèse peut être réfutée en raison de la double variabilité de l'impact des niveaux de formation et de l'appartenance de sexe selon le type de contrat de travail. Ce deuxième modèle fait cependant encore l'hypothèse de la constance de l'impact des niveaux de formation et de l'origine sociale par type de contrat de travail et sexe. Les régressions séparées par sexe pour les jeunes en CDI (tableau 3) réfutent aussi cette seconde hypothèse.

Les modes d'accès à l'encadrement supérieur et moyen au premier emploi après la sortie de la formation initiale en 1998 varient donc suivant le type de contrat de travail et de sexe. Les variations des coefficients associés aux niveaux de formation des jeunes de Génération 98 selon le type de contrat de travail et le sexe permettent de mettre en avant les résultats suivants :

- La qualité de l'ajustement est bonne mais varie selon le type de contrat et le sexe.

Mesurée par l'effet de l'introduction des variables explicatives sur la log-vraisemblance totale (pseudo R^2), la qualité de l'ajustement est de l'ordre de 30 % de la log-vraisemblance pour la population dans son ensemble (premier modèle). Cette qualité globale masque des différences marquées entre un ajustement très précis pour les CDI (38 %) et plus particulièrement pour les hommes en CDI (43 %), et un ajustement relativement beaucoup moins précis pour les emplois aidés (18 %).

- L'impact des niveaux de formation sur le classement au premier emploi varie suivant le type de contrat.

Comme on peut s'y attendre ce sont particulièrement les niveaux de formation qui expliquent l'accès aux classes hiérarchiques : plus les niveaux de formation sont hauts, plus la probabilité d'accéder au statut de cadre ou de profession intermédiaire est élevée. Cependant, ces impacts varient selon le type de contrat de travail. D'abord, l'accès à l'encadrement supérieur et moyen est beaucoup plus rare pour les intérimaires que pour les autres. Ensuite, les différences de chances d'accès à l'encadrement supérieur ou moyen entre chaque niveau de formation sont très importantes pour les emplois stables (fonctionnaires et CDI) et relativement faibles pour les emplois aidés.

- L'impact de l'appartenance de sexe sur le classement au premier emploi varie suivant le type de contrat de travail

Après contrôle de l'impact des niveaux de formation, du statut du père et de la mère par rapport à cadre et du type de contrat de travail, les chances d'accès à l'encadrement moyen ou supérieur des femmes sont nettement inférieures à celles des hommes. Pourtant, l'effet de l'appartenance de sexe est très inégal selon le type de contrat : il est nul pour les fonctionnaires, négligeable pour les intérimaires et très important pour les personnes employées en CDI.

- L'impact de la catégorie professionnelle du père et de la mère sur le classement au premier emploi varie suivant le sexe.

Les chances d'accès à l'encadrement des hommes employés en CDI sont très supérieures avec un père cadre, mais légèrement inférieures avec une mère cadre. Au contraire, les femmes sont davantage influencées par le fait d'avoir une mère cadre qu'un père cadre.

La comparaison des résultats avec ceux obtenus pour Génération 92 sont instructifs à plusieurs titres. D'abord, on observe une remarquable stabilité de la qualité des ajustements de Génération 92 à Génération 98. Ensuite on mesure moins une dépréciation générale des niveaux de formation eux-mêmes qu'une dépréciation relative du niveau 2 par rapport au niveau 1. Enfin, l'effet mécanique d'amoindrissement des chances d'accès à l'encadrement induit par la croissance très forte de l'intérim en 1998 semble en partie compensé par une moindre dépréciation des niveaux de formation dans le mode d'emploi par intérim.

Ces résultats semblent converger pour un usage plus critique de l'utilisation des termes « déclassement » (par rapport au niveau de formation ou à l'origine) et « dépréciation des titres ». La valeur d'un titre scolaire en termes de chances d'accès à l'encadrement supérieur ou moyen (et indirectement en termes de salaires) varie selon le type de contrat de travail et le sexe, et ne peut donc pas se résumer à une relation d'adéquation générale entre des titres et des niveaux d'emploi. Avec la multiplication des emplois temporaires, et plus particulièrement de l'intérim dans la conjoncture de 1998-99, l'analyse des évolutions des valeurs des titres scolaires est donc nécessairement plus complexe.

2. Les modes de reclassements objectifs

Les modes de classement au premier emploi à la sortie de la formation initiale s'expliquent assez bien aux variations près identifiées dans la section précédente. On voit que les classements dépendent des niveaux de formation et de l'origine sociale, mais de manière très différentielle selon le type de contrat et le sexe. L'usage du concept de déclassement dans sa première forme (par rapport au niveau de formation) ou sa deuxième (par rapport à l'origine sociale) semble donc inadapté compte tenu de ces variations, ce qui nous a conduit à parler de mode de classement. Mais jusque là, il ne s'agit que du mode de classement au

premier emploi après la sortie de la formation initiale. Une fois que ce premier emploi est observé, il est nécessaire de poursuivre l'analyse des modes de classement par l'étude des déterminants des évolutions ultérieures des positions des salariés.

Cependant, l'interprétation de ces évolutions est délicate, et là encore l'usage du terme de déclassement nous semble peu adéquat. L'analyse quantitative en termes de déclassement comparant les positions occupées à deux dates différentes semble utiliser la notion de déclassement (sorte d'opposé de la notion de promotion) pour décrire la mobilité descendante (opposé à mobilité ascendante) : est considérée comme déclassée une personne qui passe d'un statut élevé à un statut moins élevé (troisième forme du déclassement). Or le passage ici de mobilité descendante à déclassement est d'autant moins nécessaire qu'il s'agit de comprendre une mobilité en analysant les modes de reclassement. L'utilisation de la notion de mode de reclassement amène à ne pas interpréter trop vite les mobilités soit comme des promotions soit comme des « régressions » (ou « déclassement »). Ces mobilités peuvent en effet être des réajustements liés à un décalage particulièrement élevé entre niveau de formation et première position occupée ou liés à des types de contrat de travail différents.

Les mobilités internes au salariat dans les trois premières années après la sortie de la formation initiale sont nombreuses. Deux types de mobilités sont communément distinguées : les mobilités d'emploi (ou externes), c'est-à-dire les passages d'une séquence d'emploi à une autre séquence d'emploi, et les mobilités catégorielles, notamment les passages entre les cadres, les professions intermédiaires et les employés et ouvriers. Le croisement de ces deux types de mobilités sur le premier et le dernier emploi permet de distinguer ceux qui changent d'emploi et de statut, ceux qui changent d'emploi mais pas de statut, ceux qui ne changent ni d'emploi ni de statut et ceux qui changent de statut sans changer d'emploi. Dans l'échantillon de 45 860 salariés tirés de Génération 98, 25 732 personnes (soit 56 %) ont changé d'emploi. Parmi ces personnes qui ont changé d'emploi, 19 850 (soit 77 %) n'ont pas changé de statut et 5 882 (soit 23 %) ont changé de statut. Parmi les 20 128 personnes qui n'ont pas changé d'emploi seulement 4 % (soit 874) ont changé de statut.

Encadré 2

LE MODE DE RECLASSEMENT R

Le reclassement compare le statut au début du premier emploi observé avec le statut à la fin du dernier emploi observé (souvent le même emploi que le premier). On part de la structure de mobilité ou reclassement suivante :

R=1 Mobilité ascendante (employé/ouvrier à profession intermédiaire/cadre ; profession intermédiaire à cadre)

R=2 Immobilité (reste soit cadre, soit profession intermédiaire, soit employé/ouvrier),

R=3 Mobilité descendante

Les probabilités d'accès à ces différents reclassements peuvent être modélisées ainsi :

$$P_i = \text{Prob}(H_i \leq k) = \Phi(X_i \beta) = \Phi(\text{Constante}(k) + X_i \beta),$$

où i sert à indiquer les individus, Φ est la fonction de répartition associée à la loi logistique standard ($\Phi[x] = 1/(1 + \exp[-x])$), X est le vecteur de l'ensemble des variables explicatives utilisées, et β , le vecteur de paramètres associés.

Dans le tableau 4, X inclut les variables relatives l'expérience professionnelle et l'ancienneté, les décalages entre niveaux de formation et statut, l'origine familiale (père ou mère cadre), le sexe et le contrat de travail associé au deuxième statut (CDI, fonctionnaire, CDD, intérim, emploi aidé, et autres) pour l'ensemble des mobilités, les mobilités internes et les mobilités externes. Le tableau 5 lève l'hypothèse de constance de certains impacts en définissant des sous-populations par type de contrat de travail et sexe.

Les résultats des modèles sont présentés dans l'annexe 2. Dans un premier modèle, nous avons d'abord choisi de considérer que les probabilités de mobilités entre premier emploi et dernier emploi observés pouvaient être représentées par un modèle logit ordinal où le vecteur des variables explicatives contient l'expérience professionnelle et l'ancienneté, les décalages entre niveaux de formation et statut, l'origine familiale (père ou mère cadre), le sexe et le contrat de travail (CDI, fonctionnaire, CDD, intérim, emploi aidé, et autres). Ce premier modèle a été appliqué sur l'ensemble de la population, puis séparément sur ceux qui ont changé d'emploi et sur ceux qui n'ont eu qu'une séquence d'emploi (tableau 4). Deux

variantes ont été ensuite estimées pour mieux mesurer les variations des déterminants des reclassements objectifs par contrat de travail et par sexe pour les CDI (tableau 5).

L'analyse des modes de reclassement permet de mettre en avant les résultats suivants :

- Les mobilités sur les trois premières années sont des réajustements par rapport aux classements des premiers emplois.

Les mobilités de statut (catégorielles), qu'elles soient internes (même séquence emploi) ou externe (autre séquence d'emploi) dépendent surtout des décalages entre niveaux de formation et statut, et relativement très peu de l'expérience professionnelle ou de l'ancienneté. Plus le niveau de formation est haut par rapport au statut, plus la fréquence de mobilité ascendante est grande et la fréquence de mobilité descendante faible. Ces mobilités sont donc davantage à interpréter comme des réajustements de classement que comme des promotions ou des déclassements.

- L'impact des types de contrat sur les mobilités varie suivant le type de mobilité.

L'impact des décalages entre niveau de formation et statut sur les fréquences de mobilités ascendantes ou descendantes varie suivant le type de contrat et le type de mobilité. Les fréquences de mobilité externe ascendante sont plus importantes quand le deuxième statut observé est encadré par un contrat aidé, plus faibles dans le cas de l'intérim. Les fréquences de mobilité interne ascendante sont plus fortes dans le cas de CDI, plus faibles pour tous les autres statuts.

- L'impact de l'appartenance de sexe sur les mobilités varie suivant le type de contrat de travail.

Globalement, les fréquences des mobilités des femmes sont, toutes choses égales par ailleurs, plus faibles que celles des hommes. En fait cette relation est certes vérifiée pour les personnes employées pour leur deuxième statut observé en CDI, mais est opposée pour les fonctionnaires et contrats aidés. L'hypothèse de constance du signe du coefficient peut être ainsi réfutée. Les fréquences de promotion ascendante des femmes sont très légèrement plus fortes quand elles sont fonctionnaires ou en emploi aidé, et très nettement plus faibles quand elles sont en CDI.

- L'impact de la catégorie professionnelle du père et de la mère sur les mobilités des personnes en CDI varie suivant le sexe.

Les fréquences de mobilité ascendante des hommes employés au deuxième statut en CDI sont très supérieures avec un père cadre, mais sont les mêmes avec une mère cadre. Les fréquences des mobilités des femmes sont accrues à la fois du fait d'avoir un père cadre et d'avoir une mère cadre.

3. Le mode de classement subjectif

L'enquête Génération 98 comporte une question permettant de dégager un indicateur de classement subjectif relativement simple. Il est en effet demandé aux jeunes occupant un emploi s'ils (elles) diraient à propos de cet emploi, qu'ils (elles) sont utilisés(ées) au-dessus de leur niveau de compétence, à leur niveau, ou en dessous. Ainsi, trois catégories de personnes se dégagent : celles qui se jugent bien classées, celles qui se jugent surclassées et celles qui se jugent déclassées.

Encadré 3

LE MODE DE CLASSEMENT SUBJECTIF S

Question : « A propos de cet emploi, diriez-vous que vous étiez utilisé(e) :

S=1 : « au-dessus de votre niveau de compétence »

S=2 : « à votre niveau de compétence »

S=3 : « en dessous de votre niveau de compétence »

La probabilité pour un individu i de se juger déclassé ($S_i=1$), bien-classé ($S_i=2$) ou surclassé ($S_i=3$) peut être représenté par un modèle avec :

$\text{Prob}(S_i \leq k) = \Phi(\text{Constante}(k) + X_i \gamma)$,

où X est le vecteur de l'ensemble des variables explicatives utilisées, et γ le vecteur de paramètres associés.

Dans le tableau 4, X inclut la variable relative au décalage entre le niveau de formation et la position (qui a donc autant de modalités que de croisement possible entre un niveau de formation et une catégorie de la hiérarchie considérée, ici $8 \times 3 = 24$ modalités), le sexe et le type de contrat.

L'analyse des déterminants des modes de classement subjectif au premier emploi est présentée dans le tableau 6 de l'annexe 3. Dans ce modèle (présenté dans l'encadré 3), nous avons choisi simplement de considérer que les probabilités de classement subjectif pouvaient être représentées par un modèle logit ordinal où le vecteur des variables explicatives contient les décalages entre niveaux de formation et statut, l'origine familiale (père ou mère cadre), le sexe et le contrat de travail (fonctionnaire, intérim, et autres). Les résultats suivants peuvent être dégagés :

- La qualité de l'ajustement des modes de classement subjectif est très inférieure à celle des modes de classement ou de reclassement objectif.

Il semble beaucoup plus difficile d'expliquer les sentiments de classement que les classements ou reclassements objectifs. La qualité de l'ajustement est seulement de l'ordre de 5 % sans prise en compte de l'effet des types de contrat et de 6 % après inclusion des modalités fonctionnaire et intérimaire. Les sentiments de classement s'expliquent donc assez mal dans le cadre de ce modèle par les décalages entre niveaux de formation et statut.

- Prépondérance du niveau de formation comme critère classant.

Au sein de la petite part expliquée des modes de classement subjectif, les décalages entre niveaux de formation et statut professionnel ont une incidence prépondérante. Notamment, les fréquences de déclassement subjectif sont d'autant plus fortes que les niveaux de formation sont faibles par rapport au statut occupé.

- Négation subjective de l'impact du contrat de travail sur le classement objectif.

Le fait d'être employé en intérim augmente la fréquence de déclassement subjectif, et le fait d'être fonctionnaire le diminue. L'impact de ces modalités du contrat de travail sur le sentiment subjectif de classement reflète donc un certain refus de l'impact, analysé dans la première section, de ces mêmes modalités sur l'accès aux catégories supérieures du salariat.

- Inversion de l'effet de l'appartenance de sexe.

Alors que globalement, l'effet d'être un homme était positif sur la fréquence d'accès aux catégories supérieures du salariat, cet effet est aussi positif sur la fréquence de déclassement subjectif. Ainsi, les femmes (surtout celles employées en CDI), non seulement ne semblent pas sentir les barrières à l'accès à l'encadrement supérieur et moyen, mais de surcroît éprouvent moins que les hommes le sentiment d'être mal classées.

Les évolutions ultérieures du sentiment de classement font apparaître une tendance à la diminution du sentiment subjectif de déclassement. Le tableau 7 croise le sentiment au premier emploi et le sentiment au dernier emploi pour l'ensemble des jeunes de Génération 98 qui ont au moins une fois changé de séquence d'emploi sur les trois années après la sortie de la formation initiale. Il apparaît que la proportion de personnes éprouvant le sentiment d'être employé en dessous de leur niveau de compétence diminue de 41 % à 26 %. Pour partie, cette diminution est imputable aux reclassements ayant eu lieu entre le premier et le dernier emploi observé. Mais l'ajustement du sentiment de déclassement au dernier emploi reste relativement de mauvaise qualité, ce qui conduit à supposer que d'autres facteurs très importants jouent.

Ce constat général ne disparaît pas quand on focalise l'analyse des modes de classement sur un segment particulier du marché. Ainsi le tableau 8 permet de comparer les déterminants des classements objectifs avec les déclarations subjectives des salariés de la chimie et de l'agroalimentaire. Quatre catégories peuvent être distinguées : les ingénieurs, la maîtrise, les ouvriers qualifiés et les ouvriers non qualifiés. La comparaison fait ressortir encore les résultats suivants : classement objectif beaucoup mieux expliqué que le classement subjectif ; prépondérance des niveaux de formation dans l'explication des classements objectifs et prépondérance des décalages entre ces niveaux et les positions occupées dans l'explication des classements subjectifs ; incidence importante du type de contrat de travail sur le classement objectif, incidence qui semble relativement refusée subjectivement au moins pour ceux qui ne multiplient pas les séquences d'emploi ; pas de reconnaissance dans le mode subjectif de classement de la barrière fondée sur l'appartenance de sexe.

Conclusion

L'analyse des modes de classement des jeunes salariés dans les trois premières années après la sortie de la formation initiale nous conduit donc à critiquer l'usage de la notion de déclassement :

- La catégorisation générale de certains jeunes comme déclassés (objectivement) méconnaît les variations des modes de classement selon le type de contrat de travail et le sexe ainsi que l'impact des décalages initiaux entre niveaux de formation et emplois sur les premières mobilités. Globalement, l'impact des niveaux de formation sur la position hiérarchique des jeunes est d'autant plus grand que l'emploi est stable.
- Plusieurs disjonctions apparaissent entre l'analyse savante du mode de classement objectif et les déterminants du sentiment de déclassement. Certains critères de classement semblent timidement refusés (comme le fait de travailler en intérim), d'autres sont inversés (tel l'appartenance de sexe). Mais surtout, le sentiment de classement est beaucoup plus difficile à expliquer que le classement objectif à partir des seules comparaisons entre niveau de formation et emploi.

Plus généralement, le fait que « l'inflation scolaire » soit concomitante d'une transformation des modes d'emploi (type de contrat mais aussi temps de travail et conditions d'emploi) conduit à être prudent concernant l'usage et l'interprétation des expressions maintenant consacrées de « dépréciation de titres » et de « déclassement ». Ces phénomènes apparaissent à la fois trop généraux compte tenu des modes de variations des classements dans le temps et l'espace social et trop normés par une légitimation des classements par les niveaux de formation qui ne semble pas refléter les modes de légitimation de la plupart des salariés. On peut à cet égard relire à profit ce qui est sans doute la première contribution sociologique à l'analyse du déclassement, celle de Goblot (1930), pour qui la peur du déclassement est portée par la bourgeoisie pauvre qui investit le plus en capital culturel (enseignants et chercheurs ?) :

« Le déclassement est consommé quand on ne peut plus trouver les avances nécessaires pour faire donner aux enfants une éducation bourgeoise. [...] La bourgeoisie pauvre est celle qui vit sous la perpétuelle menace de ce qu'elle craint le plus : le déclassement. [...] Vivre bourgeoisement, c'est, avant tout, faire donner à ses enfants une éducation bourgeoise » (pp. 36-37).

Bibliographie

Bourdieu P. (1978), « Classement, déclassements, reclassements », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 24, pp. 2-22.

Chapoulie S. (2000), « La nouvelle carte de la mobilité professionnelle », *Économie et statistique*, n° 331, pp. 25-45.

Chauvel L. (1998), *Le destin des générations : structure sociale et cohortes en France au XX^e siècle*, Paris, Presses universitaires de France.

Duru-Bellat M. (2006), *L'Inflation scolaire. Les désillusions de la méritocratie*, Paris, Éditions du Seuil, La République des idées.

Freeman R. (1976), *The Overeducated American*, New York, Academic Press.

Giret J.-F., Lopez A. et Rose J. (2005), *Des formations pour quels emplois*, Paris, La découverte/Céreq.

Goblot E. (1930), *La barrière et le niveau*, Paris, Alcan.

Pochic S. (2001), « La menace du déclassement. Réflexion sur la construction et l'évolution des projets professionnels des cadres au chômage », *La revue de l'IRES*, n° 35, 1, pp. 61-88.

Annexe 1

Les déterminants des classements objectifs (logit ordonnés pondérés)

Tableau 1

CLASSEMENT OBJECTIF EN FONCTION DU NIVEAU, DE L'ORIGINE SOCIALE, DU SEXE ET DU CONTRAT

Génération	Génération 98				Génération 92			
	5 932 cadres 11 896 professions intermédiaires 28 082 employés ou ouvriers				2 584 cadres 3 978 professions intermédiaires 17 789 employés ou ouvriers			
Modèle	Modèle sans inclusion des contrats		Modèle avec inclusion des contrats		Modèle sans inclusion des contrats		Modèle avec inclusion des contrats	
variable	coefficient	écart type	coefficient	écart type	coefficient	écart type	coefficient	écart type
constante1	-5,7071	0,0261	-6,5269	0,0309	-5,3134	0,0242	-5,6989	0,0263
constante2	-3,2019	0,0253	-3,8787	0,0299	-3,4355	0,0233	-3,6796	0,0252
Niveau 1	6,0825	0,0275	6,0304	0,0279	5,1978	0,0254	5,2076	0,0259
Niveau 2	3,9925	0,0262	3,8275	0,0266	4,5104	0,0253	4,1881	0,0258
Niveau 3	3,002	0,0256	3,0719	0,0259	2,6982	0,0242	2,7718	0,0245
Niveau 4	2,2	0,0261	2,2085	0,0264	2,2774	0,0264	2,1898	0,0268
Niveau 5	1,2222	0,0264	1,2376	0,0267	1,57	0,0244	1,5985	0,0246
Niveau 6	0,2529	0,0272	0,2466	0,0275	0,5166	0,0252	0,5213	0,0254
Mère cadre	0,3195	0,0097	0,3103	0,0099	0,3835	0,0129	0,3743	0,0132
Père cadre	0,3683	0,0080	0,3409	0,0081	0,4219	0,0098	0,4212	0,01
Sexe	0,2552	0,0064	0,3694	0,0066	0,1823	0,0078	0,2751	0,008
Fonctionnaire	-	-	1,9563	0,0225	-	-	1,7403	0,016
Intérimaire	-	-	-0,4699	0,0187	-	-	-1,227	0,0221
CDI	-	-	0,989	0,0171	-	-	0,4471	0,0126
CDD	-	-	0,6067	0,0169	-	-	0,0361	0,0121
Emploi aidé	-	-	1,3167	0,0189	-	-	0,3665	0,0166
Pseudo R ²	30 %		33 %		30 %		33 %	
Individus	45 910				24 361			

Tableau 2

CLASSEMENT OBJECTIF EN FONCTION DU NIVEAU, DE L'ORIGINE ET DU SEXE PAR CONTRAT (GÉNÉRATION 98)

	Fonctionnaire	CDI	Intérim	CDD	emploi aidé
Cadre	961	2 698	143	1 920	110
Profession intermédiaire	736	3 300	1 061	4 834	1 584
Employé ou ouvrier	287	6 607	7 375	9 883	2 098
constante1	-5,1722	-5,6873	-7,3777	-5,623	-6,6064
constante2	-2,3127	-3,2166	-4,7306	-2,9357	-2,6517
Niveau 1	5,8584	6,4017	6,3095	5,6538	4,1918
Niveau 2	5,0085	4,138	3,8127	3,4523	3,6987
Niveau 3	3,043	3,2006	3,797	2,8143	3,1531
Niveau 4	1,6472	2,1415	2,7721	1,9055	2,8982
Niveau 5	0,3641	1,1781	1,789	0,8331	2,1451
Niveau 6	ns	ns	1,2419	ns	0,6519
Mère cadre	0,3972	0,1674	0,3512	0,4211	0,1775
Père cadre	0,3682	0,347	0,3376	0,3491	0,1362
Sexe	ns	0,6873	0,0518	0,284	0,2327
Pseudo R ²	27 %	38 %	20 %	28 %	18 %
Individus	1 984	12 605	8 579	16 637	3 792

Tableau 3

CLASSEMENT OBJECTIF DES CDI EN FONCTION DU NIVEAU ET DE L'ORIGINE PAR SEXE

	Génération 98		Génération 92	
	hommes	femmes	hommes	femmes
Cadre	1 782	916	570	212
Profession intermédiaire	1 676	1 624	599	408
Employé ou ouvrier	3 670	2 937	2 140	1 696
constante1	-5,1533	-5,5172	-7,8241	-5,448
constante2	-2,6073	-3,0916	-5,6026	-3,336
Niveau 1	6,7235	6,0436	8,5999	5,2774
Niveau 2	4,3918	3,8865	6,7187	3,7505
Niveau 3	3,2040	3,1804	6,0126	2,8422
Niveau 4	2,4068	1,8093	5,0714	1,7823
Niveau 5	1,0512	1,3487	4,1327	1,3012
Niveau 6	-0,1532	0,3986	2,79	0,3522
Mère cadre	-0,0933	0,4465	0,199	0,5242
Père cadre	0,5741	0,1113	0,6164	0,3969
Pseudo R ²	43 %	30 %	44 %	31 %
Individus	7 128	5 477	3 309	2 316

Annexe 2

Les déterminants des reclassements (logit ordonné avec pondération)

Tableau 4

Mobilités (Génération 98)

Position 1 : cadres Position 2 : professions intermédiaires Position 3 : Employés et ouvriers	5 130 mobilités ascendantes 39 104 immobilités 1 626 mobilités descendantes		4 367 mobilités ascendantes 19 850 immobilités 1 515 mobilités descendantes		763 mobilités ascendantes 19 254 immobilités 111 mobilités descendantes	
	Mobilité totale		Autre séquence d'emploi		Même séquence d'emploi	
variable	coefficient	écart type	coefficient	écart type	coefficient	écart type
constante1	-3,0192	0,0179	-2,8422	0,0252	-4,6897	0,0842
constante2	3,6325	0,0187	2,7673	0,0254	4,9636	0,0859
Pas d'expérience antérieure	-0,7746	0,0121	-	-	-	-
Expérience antérieure d'1 an	-0,1478	0,0108	-0,1827	0,0102	-	-
Ancienneté d'1 an	-0,3918	0,0121	-0,3290	0,0157	-0,7232	0,0356
Ancienneté de 2 ans	-0,2839	0,0108	-0,2248	0,0148	-0,6783	0,0267
Niveau 1 * Position 3	3,4509	0,0309	4,0735	0,0468	3,3892	0,0622
Niveau 2 * Position 3	2,7715	0,0172	2,9218	0,0204	2,8127	0,0427
Niveau 3 * Position 3	2,4296	0,0130	2,3673	0,0147	2,7953	0,0328
Niveau 4 * Position 3	1,7953	0,0143	1,7514	0,0160	2,0594	0,0375
Niveau 5 * Position 3	0,9862	0,0135	0,9618	0,0149	1,2044	0,0354
Niveau 1 * Position 2	2,2460	0,0240	2,3900	0,0295	2,6041	0,0505
Niveau 2 * Position 2	0,8660	0,0208	0,8794	0,0241	1,5047	0,0479
Niveau 3 * Position 2	-0,7101	0,0173	-0,8460	0,0189	0,2195	0,0467
Niveau 4 * Position 2	-1,6730	0,0217	-2,0531	0,0245	-0,5764	0,0706
Niveau 5 * Position 2	-2,0171	0,0236	-2,1548	0,0275	-2,2518	0,0587
Niveaux 6-7-8 * Positions 1-2	-2,5324	0,0243	-3,3040	0,0316	-1,1603	0,0842
Sexe	0,4114	0,0079	0,4404	0,0090	0,5162	0,0198
Intérim	-0,3692	0,0155	-0,2899	0,0213	-0,6316	0,0903
Emploi aidé	0,8965	0,0147	1,1288	0,0222	-0,2977	0,0867
Fonctionnaire	ns	ns	ns	ns	-0,9494	0,0940
CDD	ns	ns	0,0598	0,0185	-0,1884	0,0835
CDI	0,3863	0,0095	0,3797	0,0173	0,3866	0,0808
Mère cadre	0,0576	0,0129	0,1364	0,0150	-0,1106	0,0319
Père cadre	0,1371	0,0103	0,1621	0,0118	0,2140	0,0251
Pseudo R ²	18,6 %		20,3 %		16,5 %	
Individus	45 860		25 732		20 128	

Tableau 5
Mobilités (Génération 98)

	Fonctionnaire	Emploi aidé	CDI		
	Total	Total	Total	Hommes	Femmes
mobilités ascendantes	278	583	3 165	1 805	1 360
immobilités	2 815	2 656	21 300	11 899	9 401
mobilités descendantes	150	123	760	361	399
constante1	-3,5523	-1,7045	-2,8943	-2,1997	-2,7738
constante2	3,0987	5,2846	3,5997	4,3538	3,7508
Pas d'expérience antérieure	-0,6560	-1,4836	-0,7872	-1,1255	-0,5255
Expérience antérieure d'1 an	ns	-0,2223	-0,1774	-0,3188	-0,0991
Ancienneté d'1 an	-0,1438	-0,6744	-0,2596	-0,5385	-0,0518
Ancienneté de 2 ans	-0,4763	-0,5596	-0,3168	-0,4099	-0,3090
Niveau 1 * Position 3	4,0894	1,8425	3,9038	4,0898	3,6224
Niveau 2 * Position 3	4,4053	2,5235	2,8127	3,0781	2,4949
Niveau 3 * Position 3	3,3137	2,4607	2,5181	2,8682	2,0713
Niveau 4 * Position 3	2,1823	2,4500	1,8533	1,8496	1,7347
Niveau 5 * Position 3	1,0830	1,9759	0,9767	1,0029	0,9032
Niveau 1 * Position 2	2,4166	-0,3358	2,6344	2,7750	2,3957
Niveau 2 * Position 2	ns	-0,8519	1,4381	1,7604	0,8912
Niveau 3 * Position 2	1,4471	-1,4561	-0,1647	0,3463	-0,8203
Niveau 4 * Position 2	-1,3603	-1,4202	-1,3687	-0,8022	-2,0799
Niveau 5 * Position 2	-1,2048	-1,4215	-1,5468	-0,7075	-2,3401
Niveaux 6-7-8 * Positions 1-2	-2,1490	-2,1068	-2,1267	-2,2144	-2,1345
Sexe	-0,1820	-0,1371	0,5959	-	-
Mère cadre	0,1517	0,3492	0,0433	ns	0,1080
Père cadre	ns	0,0919	0,2552	0,3643	0,1318
Pseudo R ²	24,2 %	27,7 %	17,7 %	19,3 %	17,2 %
Individus	3 243	3 365	25 225	14 065	11 160

Annexe 3
Les déterminants des classements subjectifs

Tableau 6

CLASSEMENT SUBJECTIF EN FONCTION DU NIVEAU/POSITION, DU SEXE ET DU CONTRAT (GÉNÉRATION 98)

	16 853 sentiments de déclassement 26 115 sentiments de bon classement 2 942 sentiments de sur-classement			
	Modèle sans inclusion des contrats		Modèle avec inclusion des contrats	
variable	coefficient	écart type	coefficient	écart type
constante1	-1,0918	0,0054	-1,1606	0,0056
constante2	2,2466	0,0067	2,2052	0,0068
Niveau 1 * Position 3	1,9743	0,0319	1,9994	0,032
Niveau 2 * Position 3	2,0305	0,016	2,0329	0,0161
Niveau 3 * Position 3	1,3417	0,0095	1,2913	0,0096
Niveau 4 * Position 3	1,2678	0,0099	1,2198	0,01
Niveau 5 * Position 3	0,5133	0,0078	0,459	0,0079
Niveau 1 * Position 2	1,1242	0,0201	1,2103	0,0202
Niveau 2 * Position 2	0,6413	0,0124	0,7457	0,0126
Niveau 3 * Position 2	0,0855	0,0093	0,1156	0,0093
Niveau 4 * Position 2	0,2564	0,0141	0,3038	0,0141
Niveaux 6-7-8 * Positions 1-2	-0,2922	0,0207	-0,2593	0,0207
Sexe	0,2137	0,0053	0,1392	0,0054
Fonctionnaire	-	-	-0,2682	0,0157
Intérimaire	-	-	0,589	0,0067
Pseudo R ²	5 %		6 %	
Individus	45 910			

Tableau 7

ÉVOLUTIONS DES CLASSEMENTS SUBJECTIFS POUR CEUX QUI CHANGENT D'EMPLOI (GÉNÉRATION 98)

Dernier emploi Premier emploi	En dessous	Au niveau	Au-dessus	Total
En dessous	4 082 (15,9 %)	6 029 (23,4 %)	362 (1,4 %)	10 473 (40,7 %)
Au niveau	2 238 (8,7 %)	10 658 (41,4 %)	647 (2,5 %)	13 543 (52,6 %)
Au-dessus	333 (1,3 %)	884 (3,4 %)	493 (1,9 %)	1 710 (6,7 %)
Total	6 653 (25,9 %)	17 571 (68,3 %)	1 502 (5,8 %)	25 726

Tableau 8

MODES DE CLASSEMENT OBJECTIF ET SUBJECTIF EN CHIMIE / AGROALIMENTAIRE (LOGIT NON PONDÉRÉS)

Classement objectif			Classement subjectif		
32 Ingénieurs (3 835) 66 Maîtrises (4 851/4 852) 325 Ouvriers qualifiés (625...) 584 Ouvriers non qualifiés (675...)			392 sentiments de déclassement 560 sentiments de bon classement 55 sentiments de surclassement		
	Coefficients	Écart-type		Coefficients	Écart-type
constante1	-6,3012	0,4511	constante1	-1,3216	0,1322
constante2	-3,8902	0,3171	constante2	2,2815	0,1664
constante3	-1,2243	0,2809	Niveaux1-2 * Position 4	3,7803	1,0483
Expérience professionnelle	0,0299	0,0096	Niveau 3 * Position 4	2,2679	0,4329
Ancienneté	0,0311	0,0086	Niveau 4 * Position 4	1,7518	0,2915
Niveau 1	5,8965	0,4527	Niveau 5 * Position 4	1,2938	0,2280
Niveau 2	2,4274	0,3407	Niveau 6 * Position 4	0,4480	0,1733
Niveau 3	1,6046	0,2239	Niveaux1-2 * Position 3	2,5280	0,8156
Niveau 4	0,4868	0,2174	Niveau 3 * Position 3	1,6848	0,3368
Sexe	0,3185	0,1456	Niveau 4 * Position 3	1,4366	0,3374
Intérim	-1,1787	0,1733	Niveau 5 * Position 3	0,6182	0,2836
CDD	-0,7851	0,1983	Niveau 1 * Position 2	1,7350	0,5869
Pseudo R ²	20,5 %		Niveau 2 * Position 2	1,7561	0,5418
Individus	1 007		Niveaux 7-8 * Positions 1-2	-1,4222	0,6464
			Intérim * 1 séquence d'emploi	0,6423	0,2049
			CDD * 1 séquence d'emploi	0,6004	0,3124
			Pseudo R ²	9 %	
			Individus	1 007	

Femmes et Fonction publique : un risque calculé de déclassement ?

Vanessa di Paola* et Stéphanie Moullet**

La détérioration des conditions d'insertion au cours des dernières décennies fait du choix du secteur d'emploi, au-delà de ses déterminants en termes de préférences individuelles, une question centrale dans l'analyse des débuts de vie active. On sait notamment que le taux de candidature à la Fonction publique (le nombre d'inscrits rapporté au nombre de postes offerts) croît avec le taux de chômage, et ce en particulier au sein de la population féminine (Fougère et Pouget 2003). Les travaux portant sur la dimension sexuée de l'insertion des jeunes laissent aussi à penser que l'interaction entre le contexte du marché du travail et les goûts individuels conduisent les hommes et les femmes à se positionner différemment sur les secteurs public et privé. En particulier dans la Fonction publique, on a mis en évidence (di Paola et Moullet 2003) que les trajectoires d'insertion se distinguent essentiellement selon le sexe : les jeunes femmes accèdent plus rapidement que les jeunes hommes après leur sortie de formation initiale au statut de fonctionnaire.

Plus largement, l'accès rapide à la Fonction publique après la fin des études peut traduire, de la part des femmes, une démarche rationnelle : parce que ce secteur présente pour elles une assurance contre les aléas du marché privé (conditions de travail meilleures, moindre discrimination à l'embauche, discrimination salariale limitée, choix de métiers...), elles feraient des choix éducatifs en termes de spécialité et de niveau de formation leur facilitant l'entrée dans la Fonction publique. La question d'un décalage entre le niveau de formation initiale acquis et le niveau normalement requis aux concours d'accès à la Fonction publique peut alors être envisagée et étudiée comme une lecture des choix des jeunes femmes. Le souhait d'accéder à la Fonction publique pourrait en effet se traduire par un consentement à payer mesurable en termes de déclassement à l'embauche : il s'agit de se former au-delà du niveau normalement requis pour augmenter les chances de devenir fonctionnaire. Le déclassement peut alors se révéler important pour les jeunes femmes fonctionnaires. Cependant, la manière dont ce désajustement est mesuré peut nuancer cette hypothèse. En effet, du fait de sa définition basée sur les comportements les plus fréquents, le déclassement statistique sera faible pour les jeunes femmes fonctionnaires si elles sont nombreuses à faire le choix de se surdiplômer (di Paola, Moullet et Vero 2005). De même, leur sentiment d'un désajustement entre leur niveau de diplôme et le niveau de l'emploi occupé, même s'il est effectif, parce que anticipé et accepté, peut s'avérer moins important pour elles que pour leurs homologues masculins dans une situation de désajustement similaire. À côté de l'analyse des désajustements sur la base des niveaux de formation, se pencher sur les désajustements en matière de rémunération peut éclairer les différenciations des comportements des femmes et des hommes. En effet, si la littérature a montré qu'hommes et femmes n'attachent pas la même importance à la rémunération dans leur satisfaction qu'ils tirent de leur activité professionnelle (Baudelot *et alii.* 2002), on peut se demander comment le sentiment à l'égard d'un désajustement de rémunération effectif se fera pour les femmes relativement aux hommes. Est-ce que, à situation objective donnée, les femmes se sentent moins déclassées que les hommes en termes de rémunération et comment le fait d'être en emploi à vie (fonctionnaire) intervient-il pour les uns et les autres sur ce sentiment ?

Dans un premier temps, l'objet de notre contribution est de conduire une analyse des déclassements des jeunes entrant dans la vie active. L'analyse se veut comparative sur deux aspects : celui du secteur et celui du genre. Ainsi nous étudierons la situation des jeunes femmes employées dans le secteur public (et notamment celles fonctionnaires) comparativement à celles en emploi privé ; mais aussi celle des jeunes hommes employés du secteur public. Un effort particulier consistera à appréhender l'ampleur du déclassement en recourant à différentes mesures du phénomène.

Dans un second temps de l'analyse, on se propose d'étudier les déterminants individuels du déclassement. Une telle analyse suppose de s'interroger sur les déterminants de la participation au marché du travail ainsi qu'au choix du secteur d'emploi. En effet, l'individu qui est en emploi peut être déclassé, celui qui n'est pas en emploi a peut être refusé de se déclasser. En particulier, nous chercherons à évaluer dans quelle mesure être en emploi dans la Fonction publique d'une part, être fonctionnaire d'autre part est explicatif d'un déclassement à l'embauche, pour les femmes et les hommes comparativement ; il conviendra de tenir

* Laboratoire d'économie et de sociologie du travail (Lest), diapola@univ-aix.fr.

** Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq), moullet@cereq.fr.

compte dans la modélisation retenue du fait que l'accès à l'emploi (plutôt que l'absence de participation au marché du travail ou le chômage) n'est pas indépendant du consentement individuel à se déclasser.

1. Déclassement, genre et secteur d'emploi

1.1. Les données

Les données utilisées sont issues de l'enquête Génération 98 réalisée par le Céreq. Elles concernent 55 000 sortants du système éducatif en 1998 tous niveaux de formation et toutes spécialités de formation confondues parmi les 750 000 primo-sortants à cette date. Les données sont rétrospectives. Elles permettent d'analyser les trois premières années de vie active au regard de la formation initiale. Elles autorisent donc la comparaison des modalités d'insertion professionnelle des jeunes selon leur niveau d'éducation dans une même conjoncture économique. L'enquête a pour objet de rendre compte des différentes composantes des parcours d'insertion professionnelle : elle fournit des informations individuelles, sociodémographiques et relatives au parcours scolaire ainsi qu'aux différentes séquences d'emploi ou de non-emploi. Une séquence étant définie comme une durée passée dans un état, une séquence d'emploi correspond à une période d'emploi exercée au sein d'un même établissement sans interruption.

Pour chaque séquence d'emploi, le secteur d'activité, la PCS occupée, le contrat et le temps de travail ainsi que le salaire mensuel perçu, primes incluses, sont connus. La variable décrivant le secteur public ou privé de l'emploi occupé est également disponible et relève d'une déclaration individuelle. À partir de cette dernière et sur la base du nom déclaré de l'employeur, il devient possible de distinguer les trois Fonctions publiques – Fonction publique d'État, territoriale et hospitalière –, et au sein de la Fonction publique d'État, de séparer les types d'employeur, Éducation nationale, Armée et autres ministères. Les entreprises publiques nationalisées sont également identifiables mais ne font pas partie de la Fonction publique.

Dans cette analyse, nous retenons l'ensemble des jeunes qui occupent un emploi en mars 2001, soit trois ans après la sortie de la formation initiale. Cela correspond à un échantillon de 44 918 individus soit 82 % de l'échantillon total. On observe (tableau 1) que l'échantillon comporte 22,6 % de jeunes en emploi dans la Fonction publique au moment de l'enquête, avec une part des jeunes femmes très importante puisque 29 % d'entre elles sont en emploi dans la Fonction publique, contre seulement 17 % des jeunes hommes. De plus, en termes de stabilité de l'emploi, on constate que près de 6 % des jeunes sont fonctionnaires et 59 % sont en contrat à durée indéterminée (CDI) à la date d'enquête. La répartition entre les différentes catégories sociales met en avant une distribution différente au sein de la Fonction publique : la part des ouvriers n'y est que de 8 % (contre 29 % par ailleurs), celle des professions intermédiaires et des cadres y est de 58 % contre 41 % dans le secteur privé. Les niveaux de formation, conformément aux répartitions entre catégories sociales (CS), sont plus élevés au sein de la Fonction publique : les niveaux II et III de formation représentent près de 50 % des jeunes dans la Fonction publique, contre seulement 30 % environ pour l'ensemble des jeunes. L'écart de formation entre les jeunes hommes et les jeunes femmes est de même ampleur, que l'on considère l'ensemble de la population ou seulement les jeunes de la Fonction publique : les jeunes femmes sont plus diplômées que les jeunes hommes.

Tableau 1

**STATISTIQUES DESCRIPTIVES RELATIVES AUX PERSONNES EN EMPLOI À LA DATE D'ENQUÊTE ET
DANS LA FONCTION PUBLIQUE (FP) (EN %)**

Caractéristiques	Ensemble (dans FP)	Hommes (dans FP)	Femmes (dans FP)	Effectifs
Hommes	53,20	-	-	313 565
Niveau I	9,24 (8,87)	9,73 (9,76)	8,68 (8,27)	54 454
Niveau II	11,37 (22,25)	8,31 (18,06)	14,85 (25,03)	67 031
Niveau III	21,00 (23,25)	17,77 (18,60)	24,67 (26,34)	123 774
Niveau IV	17,43 (14,05)	17,42 (14,74)	17,44 (13,59)	102 727
Niveau IV+	11,85 (15,24)	11,13 (17,80)	12,67 (13,53)	69 836
Niveau V	23,54 (13,84)	28,60 (17,48)	17,78 (11,43)	138 749
Niveau Vb	3,42 (1,76)	4,49 (2,77)	2,19 (1,09)	20 136
Niveau VI	2,15 (0,74)	2,53 (0,78)	1,72 (0,71)	12 682
Fonction publique, dont :	22,61	16,95	29,03	133 238
Éducation nationale	25,47	17,66	30,65	33 934
Collectivités territoriales	15,95	16,59	15,52	21 246
Hôpitaux	15,45	6,96	21,09	20 584
Autres dans la FP d'Etat	43,14	58,78	32,75	57 474
Fonctionnaires	5,83	4,51	7,33	34 359
CDI	58,97	62,80	54,61	347 535
PCS :				
Cadre prof. supérieure	13,18 (16,78)	14,43 (9,748)	11,77 (12,614)	77 700
Prof. intermédiaire	28,59 (41,70)	24,94 (17,317)	32,75 (38,238)	168 525
Employé	29,12 (33,62)	15,75 (17,328)	44,33 (27,472)	171 650
Ouvrier	29,10 (7,90)	44,88 (8,770)	11,16 (1,751)	171 508
Total				589 389

Source : Génération 98, 1^{ère} interrogation, Céreq. Champs : ensemble de la génération, effectifs pondérés.

1.2. Les indicateurs de déclassement

1.2.1. Méthodologie

Mesurer le déclassement suppose de définir la population des déclassés. Usuellement, trois définitions sont retenues : l'approche normative, l'approche statistique et l'approche subjective. La notion de déclassement renvoie à un décalage entre le niveau de formation et le niveau de qualification de l'emploi. Une autre manière de l'envisager est de le penser en termes de rémunération. On peut alors définir un déclassement de salaire reposant sur l'existence d'un écart entre ce qui est perçu et ce qui devrait « normalement » l'être du point de vue statistique ou subjectif. Pour davantage de précisions, le lecteur est renvoyé à di Paola, Moulet et Vero (2005). Succinctement, les approches retenues ici peuvent se résumer comme suit.

Pour mesurer le *déclassement subjectif*, on choisit de se référer directement à l'auto-appréciation que font les jeunes de leur situation. L'enquête permet de mesurer le déclassement subjectif de niveau à travers la réponse à la question : « À propos de cet emploi, diriez-vous que vous étiez utilisé : (a) à votre niveau de compétences, (b) en dessous de votre niveau de compétences, (c) au-dessus de votre niveau de compétences. ». De la même manière, le déclassement subjectif de salaire repose sur la réponse à la question suivante : « Par rapport au travail que vous faites, diriez-vous que vous êtes : (a) très bien payé, (b) plutôt bien payé, (c) plutôt mal payé et (d) très mal payé. » Ces deux derniers items sont regroupés pour définir cet indicateur. Giret (2005) propose une analyse de la pertinence des ces questions subjectives.

La *mesure statistique* du déclassement de niveau considère que le niveau « normalement » requis pour occuper un poste peut être défini par rapport au niveau de diplôme du plus grand nombre de personnes occupant ce type d'emploi. Cette mesure s'appuie sur les tableaux de contingence croisant diplômes et catégories socioprofessionnelles, elle est définie par une analyse des écarts à l'indépendance (Forgeot et Gautié 1997). Du point de vue salarial, on suppose qu'un individu dont la rémunération est inférieure à celle de 50 % des individus de niveau de diplôme immédiatement inférieur est déclassé (Nauze-Fichet et Tomasini 2001 ; Cahuzac et di Paola 2005).

1.2.2. Analyse descriptive

Chacun des indicateurs présentés ci-dessus est calculé relativement à la situation au moment de l'embauche de l'emploi occupé à la date d'enquête.

Les premiers résultats (tableau 2) mettent en avant le fait que selon la mesure du déclassement utilisée, l'ampleur de ce phénomène diffère. Statistiquement, 33 % des jeunes sont déclassés du point de vue salarial alors qu'ils sont seulement 9 % en considérant leur niveau de formation. Le sentiment de déclassement est également plus fréquent lorsqu'il a trait à la rémunération que lorsqu'il concerne le niveau d'études (38 % contre 28 %). La proportion de jeunes se sentant déclassés l'emporte toujours sur celle de ceux « objectivement » déclassés. Cet écart est d'autant plus marqué qu'il s'agit de déclassement de niveau.

Quel que soit le secteur d'emploi après trois ans de vie active, salarialement, les différences de déclassement entre hommes et femmes sont les plus nettes au regard de l'indicateur statistique : 40 % des femmes sont déclassés selon ce critère contre 27 % des hommes ; mais le sentiment de déclassement n'est pas plus fréquent chez les femmes que chez les hommes. Si l'on considère l'indicateur de niveau, d'un point de vue statistique comme subjectif, les femmes sont déclassées dans une moindre proportion que les hommes.

Tableau 2

LES INDICATEURS DE DÉCLASSEMENT À L'EMBAUCHE (EN %)

Indicateurs	Ensemble	Hommes	Femmes	FP	Privé
Déclassement subjectif de niveau	27,6	28,2	26,9	25,1	27,5
Déclassement statistique de niveau	9,1	9,9	8,3	4,4	10,6
Déclassement subjectif de salaire	38,3	37,5	39,2	36,6	38,8
Déclassement statistique de salaire	32,9	26,7	39,9	31,7	31,6

Source : Génération 98, 1^{ère} interrogation, Céreq.

En distinguant la Fonction publique du secteur privé, indépendamment du sexe, on constate que les déclassements sont plus fréquents dans ce dernier, à l'exception du déclassement statistique de salaire dont l'ampleur est semblable.

Alors que les hommes et les femmes (tableau 3) sont statistiquement moins déclassés de niveau dans la Fonction publique que dans le secteur privé (11 % des hommes du privé contre 4,7 % dans la Fonction publique, respectivement 10 % et 4 % pour les femmes), leurs ressentis diffèrent. En effet, étant moins déclassées statistiquement dans la Fonction publique, les femmes se sentent aussi moins déclassées dans ce secteur. *A contrario*, les homologues masculins se sentent plus déclassés dans la Fonction publique bien qu'ils y soient « objectivement » moins déclassés. Ce dernier constat vaut toujours pour les hommes lorsqu'on compare le statut de fonctionnaire au CDI du secteur privé.

Du point de vue du salaire, les femmes sont moins déclassées dans la Fonction publique que dans le secteur privé et leur ressenti est aussi moindre. Ce résultat est encore plus net pour les fonctionnaires comparées aux femmes en CDI privé.

Pour les hommes, le déclassement dans la Fonction publique est plus important que dans le secteur privé pour les deux critères, statistique et subjectif. De plus, au sein de la Fonction publique et toujours au regard du salaire, les femmes sont « objectivement » plus déclassées que les hommes et pourtant leur ressenti est moindre. En parallèle, la situation des femmes dans le secteur privé montre un déclassement statistique supérieur à celui des hommes, mais dans ce secteur, il va de pair avec un sentiment de déclassement plus important.

Le statut de fonctionnaire par rapport aux emplois de non-titulaires s'accompagne d'un déclassement moindre, qu'il soit statistique ou subjectif, alors que l'emploi en CDI ne se distingue pas des autres emplois du secteur privé du point de vue des indicateurs de déclassement. De plus, ce statut modifie la situation de déclassement statistique de salaire : les fonctionnaires sont moins déclassés que les jeunes en CDI privé ; cela s'accompagne d'un sentiment de déclassement moins marqué.

Les constats sur le déclassement salarial laissent penser à un attrait des femmes pour la Fonction publique qu'on pourrait lire au travers de leur moindre sentiment de déclassement pour des situations objectives moins favorables que celles des hommes. Ils vont de pair avec la situation au regard du déclassement de niveau : les hommes ont davantage le sentiment d'être déclassés dans la Fonction publique que dans le secteur privé alors qu'ils le sont moins. Ce qui les place dans une posture différente de celle des femmes à l'égard de la Fonction publique. Pour aller plus loin dans l'analyse de ces différences de comportements des hommes et des femmes, il convient d'évaluer l'effet du genre sur le sentiment de déclassement, à situation objective donnée, toutes les autres caractéristiques explicatives étant fixées, en particulier le statut de fonctionnaire qui constitue un facteur minimisant le ressenti de déclassement, pour les femmes comme pour les hommes.

À ce stade, nous pouvons formuler différentes hypothèses :

- la première est que le fait d'être une femme dans la Fonction publique, à statut et déclassement objectif contrôlés, conduit à un sentiment de déclassement moins important que pour les hommes ;
- la deuxième est que le statut de fonctionnaire devrait davantage modifier le ressenti des hommes que celui des femmes ; ces dernières étant attachées au fait d'être dans la Fonction publique même si elles ne sont pas titulaires, ce n'est pas le cas des hommes ;
- la troisième hypothèse est que les femmes, toutes choses égales par ailleurs, ont un sentiment de déclassement plus faible lorsqu'elles travaillent dans la Fonction publique plutôt que dans le secteur privé.

Tableau 3

DÉCLASSEMENT SELON LE SECTEUR ET LE GENRE

Indicateurs	Secteur privé (CDI)		Fonction publique (fonctionnaires)	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Déclassement subjectif de niveau	27,8 (26,8)	27,8 (26,7)	30,2 (28,2*)	24,6 (20,8)
Déclassement statistique de niveau	10,9 (10,5)	10,1 (9,2)	4,7 (4,6)	4,0 (3,3)
Déclassement subjectif de salaire	37,2 (36,5)	40,7 (39,9)	38,1 (33,9)	37,6 (27,6)
Déclassement statistique de salaire	25,9 (25,1)	40,8 (36,1)	30,4 (17,3)	37,8 (19,4)

Source : Génération 98, 1^{ère} interrogation, Céreq.

(*) Lecture : 28,2 % des hommes fonctionnaires sont déclassés subjectivement du point de vue de leur niveau de formation.

2. L'analyse économétrique

2.1. Le modèle

Afin de tester les deux premières hypothèses, nous cherchons à montrer dans quelle mesure le sexe détermine le sentiment de déclassement parmi les jeunes en emploi dans la Fonction publique trois ans après la fin de leurs études, et ce toutes choses égales par ailleurs, en particulier à statut donné (les déclassements dépendent du statut de fonctionnaire) et à déclassement objectif identique entre hommes et femmes.

Parce que le statut et le déclassement objectif sont des variables endogènes, on modélise simultanément les probabilités de se sentir déclassé de niveau (respectivement de salaire) après trois ans de vie active, la probabilité d'être déclassé objectivement de niveau (respectivement de salaire) ainsi que l'accès au statut de fonctionnaire à la date d'enquête. Ce système de variables qualitatives dépendantes est estimé par des modèles de forme *probit*. Le fait d'avoir le statut de fonctionnaire intervient comme variable explicative des deux probabilités de déclassement, subjectif et statistique. Formellement, les trois processus en cause, reliés entre eux, sont modélisés à partir de variables latentes y_{si}^* , $s = 1, 2$ ou 3 , de la façon suivante :

$$\begin{aligned}
y_{1i} &= \begin{cases} 1 & \text{si } y_{1i}^* > 0 \\ 0 & \text{si } y_{1i}^* \leq 0 \end{cases} \quad \text{où } y_{1i}^* = X_{1i}'\beta_1 + \lambda_1 IMR + \varepsilon_{1i} \\
y_{2i} &= \begin{cases} 1 & \text{si } y_{2i}^* > 0 \\ 0 & \text{si } y_{2i}^* \leq 0 \end{cases} \quad \text{où } y_{2i}^* = X_{2i}'\beta_2 + \lambda_2 IMR + \varepsilon_{2i} \\
y_{3i} &= \begin{cases} 1 & \text{si } y_{3i}^* > 0 \\ 0 & \text{si } y_{3i}^* \leq 0 \end{cases} \quad \text{où } y_{3i}^* = X_{3i}'\beta_3 + \gamma_1 y_{1i} + \gamma_2 y_{2i} + \lambda_3 IMR + \varepsilon_{3i}
\end{aligned}$$

La variable dichotomique y_1 prend la valeur 1 si l'individu est fonctionnaire en mars 2001, y_2 correspond au déclassement objectif dans l'emploi détenu à cette date. Enfin, y_3 prend la valeur 1 si l'individu se sent déclassé à la date d'enquête, 0 sinon. Les variables y_1 et y_2 figurent comme explicatives de y_3 .

L'estimation du modèle requiert que chacune des trois équations comportent certaines explicatives absentes des deux autres. Le niveau de formation est écarté de l'explication des probabilités de déclassement puisqu'il participe à la définition de l'indicateur. Cette variable est seulement explicative du fait d'être fonctionnaire. On a également choisi d'écarter de la première et troisième équation le fait d'avoir eu une formation en apprentissage et l'âge, variables explicatives du déclassement statistique. Le secteur d'activité des parents (à la fin des études) et du conjoint, variables traduisant la familiarité avec la Fonction publique, sont exclus de l'explication du déclassement statistique.

Les facteurs explicatifs communs aux trois équations sont : la spécialité de formation, le fait de résider en région parisienne en mars 2001 et des variables retraçant le parcours professionnel (nombre de séquences de chômage et d'emploi, durée passée en emploi).

Dans la mesure où seule la population des jeunes en emploi à trois ans dans la Fonction publique est concernée, il convient de tenir compte dans l'estimation du modèle des effets de sélection, relevant de deux sélections successives : la première retient les jeunes en emploi en 2001 et écarte ceux au chômage ou inactifs, la seconde sélection ne retient parmi les jeunes actifs occupés que ceux en emploi dans la Fonction publique. Le ratio de Mill issu de l'estimation de la probabilité d'être en emploi en mars 2001 est introduit dans l'estimation de la probabilité d'être en emploi dans la Fonction publique à cette même date. Le ratio de Mill tiré de cette dernière équation est alors introduit dans chacune des trois équations du modèle *probit trivarié*.

Par ailleurs, pour appréhender l'effet de l'appartenance à la Fonction publique pour les femmes par rapport aux hommes sur le sentiment de déclassement, un second modèle *probit trivarié* substitue à la probabilité d'être fonctionnaire celle d'être en emploi dans la Fonction publique et est estimé pour l'ensemble de la population en emploi en mars 2001. La sélection contrôlée dans ce cas est donc la même pour les trois équations : celle d'être en emploi à cette date.

LES MODÈLES ESTIMÉS

❖ Les équations de sélection :

L'équation de participation au marché du travail : $y_{ei}^* = X_{ei}'\beta_e + \varepsilon_e \Rightarrow IMR_e$

où la variable dichotomique y_e correspondant à ce modèle latent est la probabilité d'être en emploi à la date d'enquête

L'équation de choix de secteur : $y_{fpi}^* = X_{fpi}'\beta_{fp} + \gamma IMR_e + \varepsilon_{fp} \Rightarrow IMR$

où la variable dichotomique y_{fp} correspondant à ce modèle latent est la probabilité d'être en emploi dans la Fonction publique à la date d'enquête

❖ les deux modèles tri-probit estimés

○ **Modèle 1** pour tester l'hypothèse que les femmes dans la Fonction publique, à statut et déclassé objectif donnés, se sentent moins déclassées que les hommes. La population concernée est celle en emploi dans la Fonction publique à la date d'enquête, on estime sur les hommes et les femmes en même temps en introduisant la variable de sexe.

$y_{1i}^* = X_{1i}'\beta_1 + \lambda_1 IMR + \varepsilon_{1i}$ où la variable dichotomique y_1 correspondant à ce modèle latent est la probabilité d'être fonctionnaire

$y_{2i}^* = X_{2i}'\beta_2 + \lambda_2 IMR + \varepsilon_{2i}$ où la variable dichotomique y_2 correspondant à ce modèle latent est la probabilité d'être déclassé statistiquement

$y_{3i}^* = X_{3i}'\beta_3 + \gamma_1 y_{1i} + \gamma_2 y_{2i} + \lambda_3 IMR + \varepsilon_{3i}$ où la variable dichotomique y_3 correspondant à ce modèle latent est la probabilité d'être déclassé subjectivement

○ **Modèles 2** pour tester l'effet du secteur : le fait de travailler dans la Fonction publique diminue le sentiment de déclassé des femmes, à déclassé objectif donné. La population concernée est celle en emploi à la date d'enquête.

$y_{1i}^* = X_{1i}'\beta_1 + \lambda_1 IMR_e + \varepsilon_{1i}$ où la variable dichotomique y_1 correspondant à ce modèle latent est la probabilité d'être en emploi dans la Fonction publique

$y_{2i}^* = X_{2i}'\beta_2 + \lambda_2 IMR_e + \varepsilon_{2i}$ où la variable dichotomique y_2 correspondant à ce modèle latent est la probabilité d'être déclassé statistiquement

$y_{3i}^* = X_{3i}'\beta_3 + \gamma_1 y_{1i} + \gamma_2 y_{2i} + \lambda_3 IMR_e + \varepsilon_{3i}$ où la variable dichotomique y_3 correspondant à ce modèle latent est la probabilité d'être déclassé subjectivement

2.2. Résultats

Les résultats de l'estimation du choix de secteur d'emploi (tableau 5 en annexe) tient compte du biais de sélection lié au fait que seuls sont retenus dans l'analyse les jeunes en emploi¹ trois ans après la fin de leurs études. Le coefficient associé au ratio de Mill contrôlant ce biais de sélection se révèle non significatif. Cela signifie que les paramètres non observés expliquant le fait d'être en emploi ne sont pas corrélés à ceux expliquant le choix du secteur d'emploi.

Le choix de secteur est dépendant du sexe : à niveau de formation et spécialité donnés, les hommes ont une probabilité inférieure à celle des femmes de 4,5 % d'appartenir à la Fonction publique. Ce résultat va dans le sens attendu : la Fonction publique apparaît plus attractive pour les femmes que pour les hommes.

L'estimation du **modèle (1)** suppose le contrôle de biais lié à la sélection des jeunes en emploi dans la Fonction publique en mars 2001. Les résultats (tableau 5 en annexe) montrent que les facteurs explicatifs non observés agissant sur la probabilité d'être en emploi dans la Fonction publique influencent négativement le sentiment de déclassé des jeunes. Ils se révèlent sans effet sur les probabilités de déclassé objectif et d'être fonctionnaire. Parmi les jeunes en emploi dans la Fonction publique, être en emploi ailleurs que dans l'Éducation nationale augmente la probabilité d'être déclassé statistiquement de niveau. Du point de vue salarial, si les salariés de la Fonction publique territoriale sont plus déclassés que ceux de l'Éducation nationale, le risque de déclassé pour les jeunes en emploi dans le reste de la Fonction publique d'État ou dans la Fonction publique hospitalière est moins important. L'effet du sexe diffère selon qu'il s'agit de la probabilité de déclassé objectif de niveau, non influencée par le fait

¹ L'alternative à la situation d'emploi en 2001 regroupe les situations de chômage et d'inactivité.

d'être un homme, et de la probabilité de déclassement objectif de salaire, diminuée pour les hommes. En termes de déclassement subjectif de niveau, à l'exception des jeunes en emploi dans la Fonction publique hospitalière, l'Éducation nationale est le segment où le ressenti est le plus faible. Quant au sentiment de déclassement salarial, appartenir à une autre Fonction publique que la Fonction publique d'État l'accroît.

Plus particulièrement concernant l'objet direct de notre analyse, le fait d'être fonctionnaire réduit logiquement le sentiment de déclassement quel qu'il soit. Alors que l'on peut penser qu'une situation objective de déclassement est associée à un sentiment de déclassement, tel n'est pas le cas en ce qui concerne le niveau de formation : être déclassé d'un point de vue statistique diminue le ressenti. On pourrait lire dans ce résultat la conséquence du choix de la Fonction publique qui se traduirait par l'acceptation d'un déclassement objectif². À déclassement objectif et statut de fonctionnaire contrôlés, les hommes au sein de la Fonction publique s'estiment plus déclassés que les femmes, du point de vue de leur niveau de formation comme de leur rémunération. Cela confirme notre première hypothèse.

Toutes choses égales par ailleurs, les femmes se sentent toujours moins déclassées de niveau que les hommes, qu'elles soient fonctionnaires ou pas (modèle 1bis, tableau 5bis). En revanche, lorsqu'il s'agit de déclassement salarial, on constate que si le fait d'être une femme fonctionnaire est toujours associé au sentiment de déclassement le plus faible, les hommes fonctionnaires ont un sentiment de déclassement salarial moins important que les femmes non fonctionnaires. Du point de vue salarial, l'effet du statut l'emporte sur celui du sexe, alors que, au regard du déclassement de niveau, l'effet du sexe domine celui du statut. Globalement, ces derniers résultats confirment la deuxième hypothèse formulée : pour les femmes l'effet du statut de fonctionnaire n'est pas aussi important que pour les hommes puisque les femmes non fonctionnaires se sentent moins déclassées que les hommes en termes de niveau ; pour les hommes, être fonctionnaire permet de relativiser la situation de déclassement de salaire ; les hommes non fonctionnaires sont toujours ceux se sentant les plus déclassés.

L'estimation du **modèle (2)** contrôle un biais de sélection différent du premier modèle : les jeunes retenus sont ceux en emploi en mars 2001. Les résultats (tableau 6) montrent que les facteurs non observés influençant le fait d'être en emploi influencent positivement le fait de travailler dans la Fonction publique et le sentiment de déclassement (de niveau comme de salaire), et négativement le déclassement statistique de niveau comme de salaire. Ce dernier résultat est intéressant car il pourrait signifier que les jeunes qui ne sont pas en emploi seraient plus déclassés que les autres, confirmant l'idée d'un arbitrage déclassement/non-emploi.

Pour les jeunes en emploi, les résultats montrent qu'à déclassement objectif de niveau contrôlé, le fait d'être en emploi dans le secteur public plutôt que dans le secteur privé réduit le ressenti de déclassement. Contrairement au résultat du modèle précédent, le déclassement objectif accroît logiquement le ressenti. À effet de secteur et de déclassement objectif contrôlés, le ressenti est toujours moindre pour les femmes. Le modèle (1) a montré que l'effet du sexe sur le ressenti du déclassement l'emporte sur celui du statut de fonctionnaire au sein des jeunes en emploi dans la Fonction publique, les femmes continuent-elles à être toujours moins déclassées que les hommes lorsqu'on étend l'analyse au secteur privé ? Dans ce cadre plus large de l'analyse, le rôle du secteur, public ou privé, prend le pas sur celui du sexe pour expliquer le sentiment de déclassement de niveau (tableau 6bis). En effet, les femmes ne sont pas systématiquement moins déclassées que les hommes : les hommes de la Fonction publique se sentent moins déclassés que les femmes du secteur privé. Les femmes de la Fonction publique se sentent moins déclassées que celles du secteur privé ; cela est aussi vrai pour les hommes. Ce point confirme l'hypothèse 3 pour le déclassement de niveau. Ici, c'est l'appartenance à la Fonction publique qui assure un moindre sentiment de déclassement de niveau.

Du point de vue du déclassement salarial, c'est encore l'effet secteur qui l'emporte sur l'effet du sexe, mais ici, c'est le fait d'être en emploi dans le privé qui réduit, toutes choses égales par ailleurs, le sentiment de déclassement. Par ailleurs, dans le secteur privé, les femmes se sentent plus déclassées que les hommes, alors que dans la Fonction publique, une fois de plus, être une femme diminue ce ressenti par rapport aux hommes. En revanche, les femmes du secteur privé se sentent moins déclassés en termes de salaire que

² L'impact négatif du déclassement objectif sur le sentiment de déclassement de niveau apparaît surprenant. Notons que les jeunes déclassés du point de vue statistique dans la Fonction publique sont en proportions égales à se déclarer déclassés et non déclassés. Cet effet négatif de la variable de déclassement statistique ne s'observe que lorsqu'on l'endogénéise. Cette variable augmente en effet le sentiment de déclassement de niveau si l'on appréhende son impact au moyen d'un simple modèle Probit. Ce résultat doit donc être considéré avec prudence car il est lié aux variables (disponibles) retenues pour expliquer le déclassement statistique de niveau pour la population réduite aux jeunes en emploi dans la Fonction publique.

celles en emploi dans la Fonction publique. Ce dernier résultat infirme l'hypothèse 3 en partie : cette hypothèse selon laquelle les femmes ont un sentiment de déclassement moindre lorsqu'elles travaillent dans la Fonction publique plutôt que dans le secteur privé n'est vraie qu'en ce qui concerne le déclassement de niveau.

Conclusion

Si l'on traduit par plus grand « consentement à payer (CAP) » le fait d'avoir un sentiment de déclassement plus faible, à déclassement objectif donné, alors on constate que :

- le CAP en termes de niveau de formation des femmes pour travailler dans la Fonction publique est plus grand que celui des femmes dans le secteur privé ; en termes de salaire, le CAP des femmes dans le secteur privé dépasse celui des femmes dans la Fonction publique ;
- pour les femmes de la Fonction publique, être fonctionnaire accroît le CAP en termes de niveau de formation et de salaire.

Ces deux résultats sont identiques pour les hommes. De ce point de vue, l'attitude des femmes n'est donc pas différente de celle de leurs homologues masculins. Pour autant, si l'on compare le CAP des femmes à celui des hommes, on note :

- le CAP des femmes dans la Fonction publique dépasse celui des hommes, au regard du salaire comme du niveau de formation ;
- Au sein de la Fonction publique, le CAP des femmes à statut donné est toujours supérieur à celui des hommes de même statut, et plus encore, en termes de niveau de formation, les femmes non fonctionnaires ont un CAP plus important que les hommes fonctionnaires.

Ces derniers éléments montrent que le CAP des femmes pour travailler dans la Fonction publique est plus important que celui des hommes.

Les résultats obtenus sont plus nuancés que ceux attendus. En particulier aucun mécanisme différencié entre homme et femme à l'égard d'un consentement à payer pour l'emploi dans la Fonction publique ou associé au statut de fonctionnaire n'a pu être mis en avant. C'est seulement en termes d'ampleur qu'une différenciation s'observe : le CAP des femmes s'avère plus important que celui des hommes dans des situations identiques. L'ensemble de ces résultats conforte l'idée qu'il existe un rapport spécifique des femmes à la Fonction publique : y travailler leur permet de relativiser leur ressenti de déclassement. Cela n'est pas liée à une tendance systématique des femmes à minimiser leur « mauvaise situation » objective, mais peut-être à un goût pour la sécurité de l'emploi, aux profils d'emploi que la Fonction publique offre, aux conditions de travail, à une moindre discrimination.

Bibliographie

Audier F. (2000), « La transmission du statut dans la Fonction publique », *Économie et Statistique*, n° 337-338, pp. 121-133.

Bardasi E. et Monfardini C. (1997), *The Choice of the Working Sector in Italy : a Trivariate Probit Analysis*, IZA Working Paper.

Baudelot C. et Gollac M. (dir.) (2002), « *Travailler pour être heureux ? Le bonheur et le travail en France* », Paris, Fayard.

di Paola V. et Cahuzac E. (2005), « Overeducation and Wage Downgrading : Conditions of a Spatial Differentiation », communication aux Journées de Microéconomie Appliquée, Hammamet, juin.

di Paola V. et Moullet S. (2003), « L'emploi dans le secteur public et l'insertion des jeunes », *Économie et Statistique*, n° 369-370, pp. 49-74.

di Paola V., Moullet S et Vero J. (2005), « Le déclassement dans les Fonctions publiques d'État et Territoriale, une analyse comparative », in J.-F. Giret, A. Lopez, J. Rose (éditeurs), *Des formations pour quels emplois*, Paris, La Découverte/Céreq, pp. 314-333.

Fougère D. et Pouget J. (2003), « Les déterminants économiques des entrées dans la Fonction publique », *Économie & Statistique*, n° 369-370, pp. 15-48.

Giret J.-F. (2005), « Quand les jeunes s'estiment déclassés », in J.-F. Giret, A. Lopez, J. Rose (éditeurs), *Des formations pour quels emplois*, Paris, La Découverte/Céreq, pp. 279-288.

Nauze-Fichet E. et Tomasini M. (2001), « Diplôme et insertion sur le marché du travail : approches socioprofessionnelle et salariale du déclassement », *Économie et Statistique*, n° 304, pp. 21-43.

Annexes

Tableau 4

ÉQUATION DE PARTICIPATION ET ÉQUATION DE CHOIX DE SECTEUR

	en emploi à la date d'enquête		en emploi dans la FP à la date d'enquête	
	Nombre d'obs N = 55345 LR chi2(18) = 4651,74 Prob > chi2 = 0,0000 Pseudo R2 = 0,0940 Log likelihood = -22422,594		Nombre d'obs N = 44918 LR chi2(17) = 4569,18 Prob > chi2 = 0,0000 Pseudo R2 = 0,09 Log likelihood = -22793,16	
	Coef.	P> z	Coef.	P> z
homme	0,2869456	0,000	-0,1593514	0,000
Avoir un enfant	-0,4905371	0,000	0,1393479	0,006
Être en couple	0,3460391	0,000	0,0072024	0,751
Père en emploi dans le secteur public	-0,0362912	0,035	0,2436445	0,000
Autre situation du père	-0,12691	0,000	0,162532	0,000
Père en emploi dans le secteur privé	Ref.		Ref.	
Mère en emploi dans le secteur public	-0,068466	0,000	0,1746385	0,000
Autre situation de la mère	-0,097983	0,000	0,0637026	0,000
Mère en emploi dans le secteur privé	Ref.		Ref.	
<i>Niveau de formation</i>				
Niveau I	0,5408942	0,000	0,168656	0,001
Niveau III	0,3246463	0,000	0,6255	0,000
Niveau IV	0,4072688	0,000	0,2979466	0,000
Niveau IV supérieur	0,0118182	0,669	0,2213064	0,000
Niveau V	-0,232519	0,000	-0,1454814	0,000
Niveau Vbis	-0,5814635	0,000	-0,1954798	0,012
Niveau VI	-0,4885231	0,000	-0,5791669	0,000
Niveau II	Ref.		Ref.	
<i>Spécialité de formation</i>				
industrielle	0,4643234	0,000	-0,4829685	0,000
tertiaire	0,3896276	0,000	-0,0788491	0,036
générale	Ref.		Ref.	
Père né en Afrique	-0,1740297	0,000		
Père né à l'étranger hors Afrique	-0,0103552	0,674		
Père né en France	Ref.			
IMRe			-0,0253588	0,895
constante	0,5541566	0,000	-0,7851344	0,000

Tableau 5

MODÈLE 1 – DÉCLASSEMENT SUBJECTIF, DÉCLASSEMENT STATISTIQUE, ÊTRE FONCTIONNAIRE POUR LA POPULATION EN EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE EN MARS 2001

	Déclassement de niveau		Déclassement de salaire	
	N=11066, Wald chi2(52)=2954,38, LnL=-13253,605, Prob>chi2=0,0000		N=11066, Wald chi2(52)=5397,93, LnL=-18365,651, Prob>chi2=0,0000	
	Coef.	P> z	Coef.	P> z
Se sentir déclassé				
FP territoriale	0,198107	0,000	0,1141189	0,006
FP hospitalière	-0,4494008	0,000	0,0809107	0,069
Autre FP	0,1181556	0,001	0,0347192	0,305
Education nat.	Ref.		Ref.	
Habiter en Ile de France	0,0678949	0,045	0,1930135	0,000
Spécialité de formation				
industrielle	0,2451913	0,000	0,1137539	0,000
tertiaire	0,3558447	0,000	-0,004159	0,938
générale	Ref.		Ref.	
Nbre d'épisodes de chômage	0,1482705	0,000	0,0006474	0,977
Nombre d'épisodes d'emploi	-0,1723557	0,000	0,0297617	0,019
Nombre de mois en emploi	0,0026624	0,158	0,0101746	0,000
Père en emploi dans le secteur public	-0,1280995	0,000	0,0719423	0,036
Autre situation du père	-0,0652577	0,060	0,0471517	0,154
Père en emploi dans le secteur privé	Ref.		Ref.	
Mère en emploi dans le secteur public	0,071032	0,041	0,0899504	0,006
Autre situation de la mère	0,0713006	0,025	0,0724553	0,015
Mère en emploi dans le secteur privé	Ref.		Ref.	
homme	0,1793195	0,000	0,2186993	0,000
être fonctionnaire	-0,1722502	0,000	0,8150067	0,000
être déclassé stat.	-0,41908	0,006	0,4766133	0,000
IMR	-0,6142551	0,000	0,3029435	0,001
constante	0,0573435	0,621	0,3455186	0,028
Être déclassé statistiquement				
Formation en apprentissage	-0,496632	0,000	-0,1915049	0,000
Âge en 1998	0,0916911	0,000	-0,0650147	0,000
FP territoriale	0,8854248	0,000	0,1900301	0,000
FP hospitalière	0,1774607	0,053	-0,9631228	0,000
Autre FP	0,7421697	0,000	-0,2948855	0,000
Education nat.	Ref.		Ref.	
Habiter en Ile de France	-0,0744187	0,198	-0,4869708	0,000
Spécialité de formation				
industrielle	0,0807167	0,134	0,4226853	0,000
tertiaire	0,3399988	0,000	0,0585546	0,260
générale	Ref.		Ref.	
Nbre d'épisodes de chômage	0,1839904	0,000	0,3155196	0,000
Nombre d'épisode d'emploi	-0,0742632	0,003	-0,1338854	0,000
Nombre de mois en emploi	-0,0040837	0,202	0,0096897	0,000
homme	-0,0734601	0,165	-0,1808662	0,000
IMR	0,0703472	0,582	-0,0743837	0,296
constante	-4.366529	0,000	1,195144	0,000

Tableau 5 (suite)

MODÈLE 1 – DÉCLASSEMENT SUBJECTIF, DÉCLASSEMENT STATISTIQUE, ÊTRE FONCTIONNAIRE POUR LA POPULATION EN EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE EN MARS 2001

Être fonctionnaire				
Niveau de formation				
Niveau I	-0,3576875	0,006	-0,5183383	0,000
Niveau III	-0,9915272	0,000	-1,047983	0,000
Niveau IV	-0,9922251	0,000	-0,9729126	0,000
Niveau IV supérieur	-1,036986	0,000	-1,024611	0,000
Niveau V	-1,212384	0,000	-1,214525	0,000
Niveau Vbis	-1,147317	0,000	-1,456525	0,000
Niveau VI	-1,443205	0,003	-1,873529	0,000
Niveau II	Ref..		Ref.	
Habiter en Île-de-France	0,2383246	0,000	0,2341958	0,000
Spécialité de formation				
industrielle	-0,1512544	0,000	-0,1244663	0,001
tertiaire	-0,1770117	0,217	-0,2130374	0,122
générale	Ref.		Ref.	
Nbre d'épisode de chômage	-0,397625	0,000	-0,3781653	0,000
Nombre d'épisode d'emploi	0,010243	0,481	0,0063249	0,660
Nombre de mois en emploi	0,0007665	0,708	0,000375	0,853
Situation du conjoint				
En emploi dans le privé	0,021738	0,556	0,0217773	0,538
En emploi dans le public	.1502845	0,000	.1343646	0,001
Sans emploi	.1182375	0,059	.0727122	0,225
N'a pas de conjoint	Ref.		Ref.	
Père en emploi dans le secteur public	0,0416889	0,642	0,0660733	0,441
Autre situation du père	0,0354346	0,571	0,0696854	0,247
Père en emploi dans le secteur privé	Ref.		Ref.	
Mère en emploi dans le secteur public	0,1237179	0,001	0,129256	0,000
Autre situation de la mère	0,0344023	0,308	0,0539563	0,101
Mère en emploi dans le secteur privé	Ref.		Ref.	
homme	0,1902616	0,001	0,1746024	0,001
IMR	-0,1936217	0,640	-0,0690203	0,861
constante	0,2797136	0,476	0,175984	0,638
rho12	0,4785743	0,000	-0,0463874	0,025
rho13	-0,0179777	0,371	0,389933	0,000
rho23	-0,0149777	0,363	-0,3460798	0,000

Déclassement subjectif de niveau : Test LR rho12=rho13=rho23=0 : chi2(3)=8,6967664 Prob > chi2 =0,03360641.

Déclassement subjectif de salaire : Test LR rho12=rho13=rho23=0 : chi2(3)=342,85415 Prob > chi2 = 5,259e-74.

Tableau 5bis

MODÈLE 1BIS – DÉCLASSEMENT SUBJECTIF, DÉCLASSEMENT STATISTIQUE, ÊTRE FONCTIONNAIRE POUR LA POPULATION EN EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE EN MARS 2001

Déclassement subjectif	Déclassement de niveau		Déclassement de salaire	
	Coef.	P> z	Coef.	P> z
	N = 11066, Wald chi2(53)= 2958,25, LnL=-13252,07, Prob>chi2=0,0000		N = 11066, Wald chi2(53)= 4848,11, LnL= -18413,59, Prob>chi2=0,0000	
Homme fonctionnaire	0,2495047	0,000	0,3239904	0,000
Homme non fonct.	0,362547	0,000	1,188843	0,000
Femme fonctionnaire	réf.		réf.	
Femme non fonct.	0,2159396	0,000	1,052982	0,000

(toutes les autres variables étant contrôlées, même modélisation que le modèle 1 – tableau 5)

Tableau 6

MODÈLE 2 – DÉCLASSEMENT SUBJECTIF DE NIVEAU, DÉCLASSEMENT STATISTIQUE DE NIVEAU, ÊTRE EN EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE POUR LA POPULATION EN EMPLOI POUR LES HOMMES ET LES FEMMES EN MARS 2001

	Déclassement de niveau			Déclassement de salaire	
	N=44918, Wald 60238,431, Prob>chi2=0,0000	chi2(46)=8365,20, P> z	LnL=-	N=44918=, Wald 78100,885, Prob>chi2=0,0000	LnL=-
Se sentir déclassé	Coef.			Coef.	P> z
Habiter en Île-de-France	0,0504739	0,002		-0,0448132	0,051
Spécialité de formation					
industrielle	0,1992112	0,000		0,052244	0,005
tertiaire	-0,1104475	0,000		-0,0573307	0,002
générale	Ref.			Ref.	
Nbre d'épisodes de chômage	0,047003	0,000		0,057037	0,000
Nombre d'épisodes d'emploi	-0,0816151	0,000		-0,0127692	0,034
Nombre de mois en emploi	-0,0011466	0,213		0,0035358	0,000
Père en emploi dans le secteur public	0,0487658	0,003		-0,0012159	0,939
Autre situation du père	0,0780518	0,000		0,045463	0,007
Père en emploi dans le secteur privé	Ref.			Ref.	
Mère en emploi dans le secteur public	0,0405111	0,019		0,0427449	0,012
Autre situation de la mère	0,0386215	0,009		0,0057763	0,689
Mère en emploi dans le secteur privé	Ref.			Ref.	
homme	0,038582	0,011		0,0054331	0,750
emploi dans la FP	-0,3727044	0,000		0,1029479	0,080
être déclassé stat.	1,325481	0,000		0,1164328	0,222
IMRe	0,2400758	0,000		0,2437134	0,000
constante	-0,640586	0,000		-0,5595734	0,000
Être déclassé statistiquement					
Formation en apprentissage	-0,2190215	0,000		0,0759678	0,000
Âge en 1998	0,0114662	0,001		-0,0671166	0,000
Habiter en Ile de France	-0,3477398	0,000		-0,536272	0,000
Spécialité de formation					
industrielle	0,5239832	0,000		0,4593941	0,000
tertiaire	0,5240234	0,000		0,0272357	0,128
générale	Ref.			Ref.	
Nbre d'épisodes de chômage	0,0575774	0,000		0,1505863	0,000
Nombre d'épisodes d'emploi	-0,005335	0,519		-0,0740135	0,000
Nombre de mois en emploi	-0,0061802	0,000		0,0043456	0,000
homme	0,0925727	0,000		-0,3123569	0,000
IMRe	-2,032368	0,000		-0,4498421	0,000
constante	-1,07323	0,000		1,203948	0,000

Tableau 6 (suite)

MODÈLE 2 – DÉCLASSEMENT SUBJECTIF DE NIVEAU, DÉCLASSEMENT STATISTIQUE DE NIVEAU, ÊTRE EN EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE POUR LA POPULATION EN EMPLOI POUR LES HOMMES ET LES FEMMES EN MARS 2001

Être en emploi dans la FP				
Niveau de formation				
Niveau I	-0,3123558	0,000	-0,4083438	0,000
Niveau III	-0,2564604	0,000	-0,2873523	0,000
Niveau IV	-0,6030442	0,000	-0,6559976	0,000
Niveau IV supérieur	-0,4180896	0,000	-0,4275025	0,000
Niveau V	-0,8412969	0,000	-0,8580284	0,000
Niveau Vbis	-0,9608884	0,000	-0,9747411	0,000
Niveau VI	-1,368848	0,000	-1,396371	0,000
Niveau II	Ref.		Ref.	
Habiter en Ile de France	-0,0226639	0,198	-0,020549	0,246
Spécialité de formation				
industrielle	0,0121419	0,607	0,0180493	0,447
tertiaire	-0,4354064	0,000	-0,4303406	0,000
générale	Ref.		Ref.	
Nbre d'épisodes de chômage	-0,1341611	0,000	-0,1387236	0,000
Nombre d'épisodes d'emploi	-0,0106278	0,104	-0,0121355	0,066
Nombre de mois en emploi	-0,0081704	0,000	-0,0078823	0,000
Situation du conjoint				
En emploi dans le privé	-0,0831525	0,000	-0,0827885	0,000
En emploi dans le public	0,3177928	0,000	0,3352837	0,000
sans emploi	0,0408767	0,183	0,0495472	0,111
N'a pas de conjoint	Ref.		Ref.	
Père en emploi dans le secteur public	0,2171118	0,000	0,2230718	0,000
Autre situation du père	0,1432293	0,000	0,1431191	0,000
Père en emploi dans le secteur privé	Ref.		Ref.	
Mère en emploi dans le secteur public	0,1441868	0,000	0,1524465	0,000
Autre situation de la mère	0,0356689	0,029	0,0378539	0,022
Mère en emploi dans le secteur privé	Ref.		Ref.	
homme	-0,2106045	0,000	0,2090844	0,000
IMRe	0,4118043	0,000	0,3690556	0,000
constante	0,0055828	0,891	0,0398046	0,333
rho12	-0,4149391	0,000	0,228623	0,000
rho13	0,2217843	0,000	-0,1078426	0,002
rho23	-0,2641644	0,000	-0,0099689	0,272

Déclassement subjectif de niveau: Test LR rho12=rho13=rho23=0 : chi2 (3)=398,187 Prob > chi2 = 5,468e-86

Déclassement subjectif de salaire: Test LR rho12=rho13=rho23=0 : chi2(3)=21,783022 Prob > chi2 = 0,00007238

Tableau 6bis

MODÈLE 2BIS – EFFETS CROISÉS SUR LE DÉCLASSEMENT SUBJECTIF, DÉCLASSEMENT STATISTIQUE DE NIVEAU, ÊTRE EN EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE POUR LA POPULATION EN EMPLOI EN MARS 2001

	Déclassement de niveau		Déclassement de salaire	
Déclassement subjectif	N= 44918, Wald chi2(47)=8365.59, Log likelihood=-60232.169, Prob>chi2=0.0000		N=44918, Wald chi2(47)=7719.67, Log likelihood=-78093.433, Prob>chi2=0.0000	
	Coef.	P> z	Coef.	P> z
Homme FP	0,1184189	0,000	0,0847922	0,002
Homme privé	0,4130804	0,000	-0,1165634	0,046
Femme privé	0,4009982	0,000	-0,0898816	0,095
Femme FP	réf.		réf.	

(toutes les autres variables étant contrôlées, même modélisation que le modèle 2 – tableau 6)

Quelles réalités pour le risque de déclassement en début de carrière ?

Philippe Lemistre*

Après le chômage, et indépendamment du statut d'emploi, le second risque encouru sur le marché du travail est celui du déclassement. Dans son acception habituelle il s'agit du constat d'un décalage défavorable entre le niveau de formation et le niveau de qualification de l'emploi obtenu. Ce risque pourrait néanmoins s'avérer très relatif si un déclassement à la première embauche s'avérait rapidement compensé par un reclassement dans un nouvel emploi. En réalité, même lorsque la conjoncture s'améliore, le déclassement tend à se résorber faiblement en France (Forgeot et Gautié 1997). Pour la France et d'autres pays européens il semble, en effet, que la situation à l'entrée sur le marché du travail soit difficilement réversible et détermine largement l'avenir professionnel (Beduwé et Planas 2001). Toutefois, si le premier emploi est largement déterminant de l'avenir professionnel (Forgeot 1997), il existe néanmoins des marges de manœuvre pour les débutants indépendamment de la conjoncture (Le Minez et Roux 2002).

Le risque de déclassement à l'embauche se poursuit néanmoins pour de nombreux salariés par un risque d'absence de reclassement lors de la carrière. Pour évaluer ce risque il suffit, *a priori*, d'estimer le déclassement d'une génération à plusieurs moments de sa carrière. Si l'on s'en tient à cette approche, l'ensemble des études (toutes méthodes confondues) établissent un taux de déclassement moyen toujours supérieur à 30 % en début de carrière puis à 20 % plusieurs années après la sortie du système éducatif (de trois à cinq ans plus tard). Un tel résultat suggère un risque très élevé en moyenne et plus élevé encore pour certaines catégories de diplômés. Cependant, les résultats des recherches sur la sur-éducation restent relativement sensibles aux mesures utilisées pour définir le décalage entre le niveau de qualification de l'emploi et le niveau de diplôme ou le nombre d'années d'études des individus (Hartog 2000). Les mesures subjectives, basées sur la perception individuelle des jeunes (Sicherman 1991) peuvent ainsi différer des mesures normatives ou statistiques basées sur des grilles de correspondance entre emploi et formation (Rumberger 1981).

Les trois mesures ont des avantages et des inconvénients distincts qui expliquent qu'elles se recoupent souvent peu. Ceci pose évidemment problème quant à l'évaluation du « risque de déclassement ». Pour évaluer plus précisément le déclassement et le reclassement il convient non seulement de confronter à nouveau ces trois mesures mais aussi d'en établir une nouvelle issue de cette confrontation. Par exemple, si la mesure normative indique un déclassement contrairement à la mesure statistique, la mesure subjective peut permettre d'arbitrer cette situation.

La première section est consacrée à une proposition de nouvelle norme de déclassement qui combine les trois existantes. L'enquête mobilisée est l'enquête génération 1998 du Céreq. Le risque de déclassement est estimé au premier emploi et dans l'emploi occupé trois ans près la sortie du système éducatif.

À partir de la norme établie, la seconde section met en exergue les déterminants du risque de déclassement et son impact salarial. Pour cette nouvelle norme il s'avère que près de la moitié des jeunes déclassés au premier emploi ne le sont plus trois ans après. Compte tenu de ce résultat, une analyse des causes du reclassement est effectuée. Au final l'ensemble des résultats dresse le profil des populations « à risque ».

1. Mesurer le risque de déclassement à l'embauche : trois méthodes pour une norme

Pour la mesure du déclassement, trois approches sont possibles : une mesure statistique construite à partir de critères statistiques tels que la répartition des individus sortant d'une spécialité dans l'ensemble des emplois, une mesure normative construite sur la base de l'analyse des contenus des formations et des métiers, et une mesure subjective fondée sur l'appréciation des individus sur la cohérence entre leur formation et leur emploi.

* Laboratoire interdisciplinaire de recherche sur les ressources humaines et l'emploi (Lirhe), lemistre@univ-tlse1.fr.

La norme subjective correspond tout simplement au « sentiment » du jeune d'être professionnellement bien classé en regard de son niveau de formation. La méthode normative repose sur les contenus de formations et d'emplois tels qu'ils sont établis par l'Éducation nationale et au sein des accords interentreprises, notamment. Pour la distinguer des autres normes, dans la suite du texte elle sera nommée « norme institutionnelle ». Les méthodes statistiques sont multiples mais obéissent toutes au même principe : est supposée normale toute situation relativement fréquente. Cette dernière méthode présente donc l'avantage de ne faire aucun présupposé sur les correspondances entre contenus d'emploi et contenus de formation.

Quant à la mesure subjective, comme le soulignent Dolton et Vignoles (2000), elle présente l'avantage de fournir une mesure du déclassement spécifique à un contexte déterminé (une entreprise, un secteur...) et qui peut s'adapter très rapidement à des changements technologiques ou organisationnels. *A contrario*, la mesure normative repose sur l'hypothèse d'une stabilité des contenus d'emplois, sauf à supposer une redéfinition permanente et coûteuse des contenus de chaque emploi, ce qui n'est pas le cas en France puisque la dernière grille de correspondance normative entre emplois et formations a été présentée par Affichard en 1981. Toutefois, la mesure subjective est par définition dépendante des perceptions de chacun et ne fournit donc aucune garantie d'homogénéité. De même la norme statistique est très dépendante du contexte, de la méthode et de la nomenclature utilisée (Dauty, Lemistre et Vincens 2006). De plus, elle conduit à considérer comme normales des situations à un instant t qui peuvent être transitoires. Elle fournit donc davantage un état des lieux de la relation entre niveau de formation et niveau d'emploi qu'une véritable norme reposant sur des critères objectifs.

Comment dépasser les limites des différentes normes ? Une possibilité est de les associer. Puisque la norme statistique est une bonne photographie de la relation entre niveau de formation et emploi, il est opportun de partir de cette norme. Toutefois, la norme « standard » procède d'un croisement de 8 niveaux de formation avec moins de 7 PCS. Si l'on considère, par exemple, uniquement les diplômes professionnels, le croisement se limite à 3 diplômes fois 7 PCS ! Le principal problème réside dans le regroupement des formations par niveau alors que la spécialité de formation distingue clairement les destinées professionnelles (Bruyère et Lemistre 2006). La remarque vaut aussi pour l'emploi. Des emplois réputés de même qualification peuvent en réalité correspondre à des niveaux distincts notamment en regard des salaires et des carrières professionnelles. C'est par exemple le cas lorsque l'on compare les ouvriers de type artisanal avec les ouvriers de l'industrie (Cahuzac, Lemistre et Ourtau 2000). Ceci nous amène à proposer une nouvelle norme statistique basée sur une matrice plus large. La méthode utilisée est celle initiée par Forgeot et Gautié (1997)¹.

Le déclassement normatif correspond à la norme initiée par Affichard (1981) à un aménagement près. En effet, un bachelier qui occupe un emploi d'ouvrier ou d'employé qualifié est supposé déclassé dans le cadre de cette norme. Or, celle-ci correspond à une période (années 1970) où les bacs technologiques ou professionnels soit n'existent pas pour les seconds, soit sont nettement moins développés qu'aujourd'hui pour les premiers. Il est aujourd'hui largement admis que ces bacs peuvent conduire logiquement à des emplois d'ouvrier ou d'employé qualifié, d'autant plus que les bacs professionnels ont précisément pour cible ce type d'emploi (Eckert 1999). Le jeune bachelier dans cette situation ne sera donc pas considéré ici comme déclassé.

Pour la norme subjective, est considéré déclassé le jeune qui a déclaré que dans l'emploi qu'il occupe en 2001, il est utilisé en dessous de son niveau de compétence. Comme nous nous situons dans les trois premières années de vie active, le diplôme reflète vraisemblablement en grande partie ces compétences. Toutefois, de nombreux jeunes qui occupent des emplois nettement plus qualifiés que ceux correspondant à leur niveau d'études sur le plan normatif ou statistique déclarent travailler à leur niveau de compétence. Par exemple, les jeunes qui ont des niveaux d'études inférieurs ou égal au bac et occupent des emplois cadre se déclarent pour moins de 10 % d'entre eux employés au dessus de leur niveau de compétence (90 % donc à leur niveau de compétence). Deux possibilités alors : soit les compétences requises sont sans lien avec le diplôme, soit certains diplômes de bas niveau permettent d'occuper des emplois qualifiés quand les compétences acquises dans la formation se combinent avec d'autres (innées ou acquises en dehors du système scolaire). Les données disponibles ici ne permettent pas de départager ces deux hypothèses.

Avant de combiner les trois mesures du déclassement, les statistiques descriptives permettent de mettre en exergue les limites de chacune.

¹ La méthode a dû être adaptée à la taille de la matrice, pour le détail voir Dauty, Lemistre et Vincens (2006).

Tableau 1

LES DÉCLASSEMENTS SELON LE NIVEAU D'ÉTUDES EN %

Premier emploi PE / emploi 2001 01	Déclassement								
		Normatif		Subjectif		Statistique		Combiné	
	%	PE	01	PE	01	PE	01	PE	01
Non diplômés	6	36	33	28	24	0	0	0	0
CAP-BEP non diplômés	7	58	53	25	25	0	0	0	0
CAP-BEP diplômés tertiaire	7	54	47	24	23	0	0	0	0
CAP-BEP diplômés industriel	9	46	42	25	23	0	0	0	0
Bac non diplômés	4	46	37	32	28	0	0	2	2
Bac diplômés tertiaire* (1)	8	34	26	27	27	1	1	3	2
Bac diplômés industriel	6	39	29	30	27	1	1	1	1
Bac+1, bac+2 non diplômés** (2)	12	34	19	40	35	28	15	35	20
Santé travail social	4	4	1	11	9	3	1	1	1
DEUG, DEUST	3	50	41	41	36	23	12	33	22
BTS-DUT diplômés tertiaire	9	54	45	34	29	21	11	27	15
BTS-DUT diplômés industriel	6	47	28	41	29	33	16	42	24
2 ^d cycle LSH, gestion	9	33	25	39	33	20	12	36	27
2 ^d cycle math, sc, tech	2	49	36	41	34	23	10	32	19
3 ^e cycle LSH, gestion	4	35	29	32	27	19	14	21	16
Écoles de commerce	1	17	9	32	25	9	5	37	19
3 ^e cycle maths, sciences et technique	2	20	16	27	22	10	7	20	16
Écoles ingénieurs	2	13	8	29	22	13	8	13	8
Ensemble (effectif = 46 237)	100	40	32	31	27	12	6	17	10

* comprend les bac santé travail social qui sont très peu nombreux dans l'échantillon (comme diplôme final de sortie)

** comprend les bac généraux qui sont très peu nombreux dans l'échantillon (comme diplôme final de sortie)

Tout d'abord, déclassement subjectif et normatif ne se recoupe pas par niveau. Si l'on compare les deux, pour les moins diplômés ou les non-diplômés, la norme est manifestement excessive puisqu'elle dépasse la perception individuelle. *A contrario*, pour les autres niveaux, la perception du déclassement dépasse parfois sa réalité. Ces comparaisons présentent évidemment de sérieuses limites car la perception d'un déclassement et le déclassement effectif ne vont pas de pair. De fait, le premier augmente en regard de la Génération 92 alors que le second baisse (Giret et Lemistre 2004). Si l'on compare avec le déclassement statistique, la surestimation semble concerner les deux autres mesures, puisque chacune suggère un déclassement de près de 30 % des jeunes trois ans après leur sortie du système éducatif et la norme statistique seulement 6 % ! Il est important de rappeler alors que la norme statistique confond situation normale et situation fréquente. Pour corriger cette assimilation discutable la combinaison des deux autres normes est nécessaire. La méthode retenue est très simple. Si pour un croisement diplômes-emplois la mesure statistique conclut à l'adéquation de niveau, ce résultat sera confronté simultanément à la perception et à la norme institutionnelle.

La perception est une donnée individuelle pour décliner cette mesure par croisement diplômes-emplois, une règle majoritaire simple a été appliquée. Par exemple, si plus de 50 % des jeunes qui occupent un emploi donné avec un niveau d'études donné s'estiment déclassés (employés en dessous de leur niveau de compétence). Pour ce croisement diplômes-emplois le constat est celui d'un déclassement. Il est important de noter que cette règle majoritaire ne conduit à aucune situation de surclassement. En d'autres termes, pour aucun croisement diplômes-emplois la majorité des jeunes ne se sont déclarés employés au-dessus de leur niveau de compétence. Le pourcentage n'atteint d'ailleurs jamais plus de 10 % y compris pour les jeunes de bas niveau occupant des emplois cadres. Le surclassement tel qu'il ressort des autres méthodes pourrait alors sembler une notion très relative puisque correspondant à une situation quasi inexistante. En effet, si l'on comprend bien que l'on puisse qualifier de surclassement la situation où un jeune occupe un emploi très qualifié avec un diplôme de bas niveau, cette convention perd toute portée pratique si les jeunes concernés ne s'estiment pas surclassés d'une part et s'il sont très peu nombreux, d'autre part. Pour ces raisons nous ne retiendrons ici que deux états : déclassé ou en adéquation de niveau.

La méthode pour combiner les trois normes est la suivante : si les normes institutionnelle et subjective concluent toutes deux au déclassement, la norme combinée impute déclassement à la norme statistique que

celle-ci conduise au déclassement ou à l'adéquation. De même, si les normes institutionnelles et subjectives concluent toutes deux à l'adéquation la norme combinée impute adéquation à la norme statistique que celle-ci conclue au déclassement ou à l'adéquation. Lorsque les normes institutionnelles et subjectives divergent, la norme statistique est conservée. Dans ce cas cette dernière est évidemment toujours en accord avec une des deux autres normes. Dans la très grande majorité des cas, il s'agit de la norme subjective, la perception est donc proche de la fréquence des situations pour ces situations particulières. La méthode permet donc au final de substituer le plus possible à des situations fréquentes, des situations réputées « normales »². Les statistiques descriptives par niveau sont reportées dans le tableau 1.

L'utilisation de nomenclatures de diplômes et d'emploi plus détaillées et la nouvelle méthode d'estimations conduisent manifestement à revoir à la baisse le risque de déclassement des jeunes. Pour les normes subjective et statistique on trouve une proportion proche d'un tiers. Ce résultat contraste avec ceux obtenus au premier emploi à partir de la même enquête par Giret (2003) qui obtient un pourcentage de jeunes ayant le sentiment d'être déclassé au premier emploi de 40,6 % en 1998, et un taux de déclassement normatif de 53 %. À cela deux raisons. Pour le déclassement subjectif notre échantillon ne comprend que les jeunes en emploi en 2001, alors que l'échantillon de l'étude en question s'intéressait à l'ensemble des jeunes ayant eu un premier emploi, qu'ils en aient un en 2001 ou non. Pour la norme institutionnelle à cette explication s'ajoute une diminution de 10 % liée au seul changement de nomenclature. La nomenclature retenue par Giret est, en effet, la matrice classique 7 PCS par 8 diplômes. Quant à la norme statistique, celle-ci conduit à 6 % de déclassés trois ans après la sortie du système éducatif. Tomasini et Nauze-Fichet (2001), pour un échantillon extrait de l'enquête emploi 2001 comprenant uniquement les bacs et plus et la génération ayant terminé ses études depuis cinq ans et moins obtiennent un taux de 12 %. Si l'on recalcule le taux de déclassement pour les seuls bacs et plus, on obtient ici 9,3 %. Soit à nouveau moins que le taux obtenu pour une estimation à partir d'une nomenclature diplômes-emplois plus restreinte.

La combinaison de la norme statistique avec les deux autres augmente logiquement le chiffre de 6 % qui passe à 10 %. La norme établie ne remet pas en cause le résultat de Tomasini et Nauze-Fichet (2002) qui concluent à l'absence de déclassement pour les bacheliers, y compris dans les emplois les moins qualifiés. Une seule exception concerne les emplois non qualifiés de policiers et militaires qui apparaissent déclassés pour les jeunes de niveau bac dont les non-diplômés. Toutefois, le déclassement reste une situation très marginale pour les jeunes de niveau bac puisque 3 % au plus (bac tertiaire) sont déclassés (tableau 1). Il est important de noter que le déclassement normatif est non négligeable pour les bacheliers. *A priori*, c'est aussi le cas du subjectif avec néanmoins 10 % de moins par rapport au normatif (tableau 1). En réalité les appréciations subjectives des jeunes bacheliers apparaissent très dispersées entre les emplois, de telle sorte que pour la plupart des croisements diplômes-emplois une très grande majorité de jeunes ne s'estiment pas déclassés, d'où une confirmation de la norme statistique et une infirmation de la norme institutionnelle dans la plupart des cas.

Le déclassement est également marginal pour les bac+2 du secteur santé travail social (1 % de déclassés), car ils s'estiment moins souvent déclassés que les autres jeunes de même niveau notamment pour l'ensemble des emplois d'employé qualifié (EQ) dont ceux de personnels des services directs aux particuliers qu'ils occupent souvent (et également pour plusieurs emplois ouvrier qualifié (OQ) ou et un employé non qualifié (ENQ)). Ceci remet largement en cause la norme institutionnelle qui les suppose déclassés dans tous les emplois inférieurs aux PI. Il est même une profession d'employé qualifié ou l'ensemble des bac+2 ne s'estiment jamais majoritairement déclassés. Il s'agit de la profession d'employé administratif d'entreprise qualifié qui emploie une proportion non négligeable de bac+2.

² Nous n'avons pas reproduit les matrices pour chaque norme mais uniquement pour la norme combinée, ces dernières sont à la disposition des lecteurs.

Tableau 2

UNE NOUVELLE NORME DE DÉCLASSEMENT

	Niveau d'études (non dipl. pour non diplômé, diplômé sinon)													
	bac			bac+2				2 ^e cycle			3 ^e cycle			
	non dipl.	Tertiaire	Industriel	non dipl.**	Santé Trav. soc.	DEUG, DEUST	BTS DUT Tertiaire	BTS DUT Industriel	LSH, gestion	MST	LSH, gestion	MST	écoles ingénieurs	écoles commerce
Professions														
Professions intermédiaires														
instituteurs et assimilés														
PI de la santé et du travail social										DEC		DEC	DEC	DEC
PI admin. de la fonction publique										DEC		DEC	DEC	DEC
PI admin. et co. des entreprises												DEC	DEC	DEC
techniciens													DEC	DEC
contremaîtres, agents de maîtrise												DEC	DEC	DEC
Employés qualifiés														
employés civils et ASFP						DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC
policiers militaires							DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC
employés admin. d'entreprises								DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC
employés de commerce						DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC
Pers. des serv. directs aux part.				DEC		DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC
Employés non qualifiés														
employés civils et ASFP				DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC
policiers militaires	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC
employés admin. d'entreprises				DEC		DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC
employés de commerce				DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC
Pers. des serv. directs aux part.				DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC
Ouvriers qualifiés														
ouvriers de type industriel						DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC
ouvriers de type artisanal						DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC
chauffeurs				DEC		DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC
ouvriers de la manut., magas. transp.					DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC
Ouvriers non qualifiés														
ouvriers NQ de type industriel				DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC
ouvriers NQ de type artisanal		DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC
ouvriers agricoles		DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC

** comprend les bacs santé travail social qui sont très peu nombreux dans l'échantillon (comme diplôme final de sortie).
 ** comprend les bacs généraux et les non-diplômés de niveau bac+1 qui sont très peu nombreux dans l'échantillon.

C'est cette exception qui distingue clairement BTS-DUT et seconds cycles universitaires qui sont tous déclassés pour ce type d'emploi. Ensuite, le déclassement concerne pour tous une seule catégorie de professions intermédiaires : les PI de la santé et du travail social. Pour les seconds cycles de maths, sciences et techniques s'y ajoutent les PI administratives de la Fonction publique. La plus grande « exigence » des filières scientifiques en termes de débouchés est confirmée pour les 3^e cycle universitaires où les 3^e cycle MST apparaissent déclassés pour toutes les PI, en accord avec la norme institutionnelle. En revanche, celle-ci est mise en défaut pour les spécialités lettres sciences humaines et gestions qui ne s'estiment déclassés, ni au sein des PI administratives et commerciales des entreprises, ni dans les emplois de technicien. Pour les écoles d'ingénieurs, on retrouve la norme institutionnelle : ils sont déclassés dans les emplois qui occupent des rang inférieurs à cadre dans la hiérarchie des professions. Une exception apparaît pour les diplômes d'école de commerce qui ne sont pas déclassés dans les emplois de PI de la Fonction publique.

Il est très important de noter que la norme établit, *a priori*, une proximité entre les bacheliers et les détenteurs de CAP-BEP et même les non-diplômés, qui tous ne sont peu ou pas déclassés. Il s'agit d'une analyse unique du déclassement et doivent donc être rappelés ici deux éléments. Tout d'abord, quelle que soit la situation (déclassé ou non), la hiérarchie des salaires demeure liée à la hiérarchie des diplômes. Ensuite, les situations de chômage ne sont pas l'objet de l'analyse. Or, les taux de chômage sont étroitement lié au niveau d'études et sans commune mesure pour un bachelier et un détenteur d'un CAP, ou entre ce dernier et un jeune non qualifié.

La nouvelle norme bouscule les hiérarchies habituelles et relativise certains constats de déclassement qui semblent exagérés pas la norme institutionnelle. L'appréciation subjective des jeunes semble, en effet, finalement très dispersée au sein des combinaisons diplômes-emplois et relève donc de facteurs en grande partie indépendants de cette combinaison. Plus remarquable est l'évolution du déclassement entre le premier emploi et l'emploi à trois ans puisqu'il diminue de près de la moitié. Ce résultat montre que le risque de déclassement au premier emploi n'a pas pour corollaire un risque comparable à trois ans.

Pour autant, si la proportion de déclassés est revue à la baisse, d'une part, est-ce que le risque de déclassement est associé à des pénalités salariales moyennes comparables à celles habituellement constatées ? D'autre part, est-ce que les déterminants du déclassement sont les mêmes et quels sont ceux qui permettent de pallier les risques de déclassement au premier emploi à court terme ?

La section suivante tente d'apporter des éléments de réponse à ces questions.

2. Déterminants du risque de déclassement et conséquences salariales

Compte tenu de la norme retenue ici le déclassement apparaît concerner essentiellement les jeunes ayant un niveau d'études supérieur au bac. L'étude de ses déterminants et de son impact salarial sera donc limitée à ces catégories qui représentent 23 904 jeunes. De plus les jeunes cadres n'étant jamais déclassés ces catégories toujours en adéquation n'apparaissent pas dans les tableaux, même si elles sont prises en compte.

Les déterminants du déclassement trois ans après la sortie du système éducatif sont de trois ordres : les parcours scolaires, l'origine géographique et la profession des parents, auxquels s'ajoute le genre (tableau 3).

Les femmes supportent un risque de déclassement plus important que les hommes. Comme cela a été constaté plus haut, et fort logiquement, le déclassement apparaît lié au niveau d'études. Les écarts entre formations distinctes n'apparaissent néanmoins pas toujours significatifs (3^e cycle LSH et gestion, 2nd cycle MST, DEUG et DEUST par rapport à bac+2 non-diplômés). En revanche, pour la plupart des régions, des écarts significatifs apparaissent par rapport à l'Île-de-France pour deux raisons au moins : il s'agit du bassin d'emploi le plus important et les formations les plus prestigieuses et de niveau le plus élevé y sont dispensées. De telles conjectures ont néanmoins des limites puisque le risque de déclassement est comparable en Alsace et en IDF et des écarts persistent entre les autres régions. Par exemple, il est nettement plus élevé en Languedoc-Roussillon qu'en Auvergne et plus élevé qu'en Midi-Pyrénées. Dans le premier cas, il peut s'agir d'une plus grande attractivité de la région et dans le second d'une plus importante dotation en emploi qualifié du bassin d'emploi. Midi-Pyrénées, compte tenu de son activité dans l'Aéronautique, concentre en effet le plus grand nombre d'emplois les plus qualifiés après l'IDF (Boumahdi et Lemistre 2006). L'influence du bassin d'emploi est également manifeste en regard du caractère rural de la zone de fin d'études qui augmente considérablement le risque de déclassement.

Certains compensent le handicap d'une origine géographique, vraisemblablement en milieu rural, en changeant de lieu d'études au cours de leur scolarité. Ainsi, le risque de déclassement diminue avec la distance entre la commune d'origine (lieu d'habitation en classe de sixième) et le lieu de formation en 1998³. Les inconvénients du lieu d'origine peuvent aussi être compensés à l'insertion, le risque de déclassement diminuant également avec la distance entre lieu de formation en 1998 et le lieu d'exercice du premier emploi.

Un temps d'accès au premier emploi élevé conduit aussi à accepter des emplois déclassés, une situation qui se reporte évidemment souvent en 2001, puisque pour ces jeunes le premier emploi est aussi souvent le seul.

L'élément le plus déterminant du risque de déclassement est manifestement l'origine sociale. L'une des raisons est vraisemblablement l'influence des réseaux personnels dans l'accès aux emplois qualifiés (Lemistre 2005). Le risque de déclassement apparaît le moins élevé lorsque les deux parents sont cadres et logiquement le plus élevé lorsqu'ils sont tous deux ouvriers et dans une moindre mesure employés. Si l'on considère ces situations conjointes du père et de la mère (ajout des coefficients) l'origine sociale apparaît le facteur le plus discriminant.

Comme cela a été évoqué plus haut, de nombreux jeunes se reclassent entre le premier emploi et l'emploi occupé en 2001. Il est intéressant alors d'examiner l'influence des variables précédentes sur le reclassement, notamment pour confirmer un éventuel effet dominant de l'origine sociale sur le maintien dans la situation de déclassement. L'estimation est réalisée pour les seuls jeunes déclassés au premier emploi soit 7 362 individus (tableau 3)⁴.

Le genre n'apparaît pas favoriser significativement le reclassement pour aucun des deux sexes. En revanche, avoir effectué un stage pendant les études influence peu le déclassement mais favorise le reclassement. Les jeunes se reclassent-ils dans l'entreprise où ils ont effectué leur stage ? Les travaux de Alain Degenne (2004) sur l'influence des réseaux professionnels à partir de cette même enquête ne sont pas en contradiction avec une telle hypothèse.

Le niveau et le type d'études apparaissent particulièrement déterminants pour le reclassement. Par exemple, *ceteris paribus*, les second et troisième cycles LSH et gestion, les diplômés d'écoles de commerce se reclassent nettement plus difficilement que les autres. Il est important de noter que ce constat ne recoupe que partiellement les résultats descriptifs. Par exemple, le déclassement pour les diplômés d'école de commerce passe de 37 à 19 % entre le premier emploi et l'emploi 2001, soit une diminution parmi les plus conséquentes. Cette observation descriptive semble en contradiction avec le résultat obtenu, toutes choses égales par ailleurs, les diplômés des écoles de commerce étant parmi les moins favorables au reclassement. Le décalage s'explique par le fait que si les jeunes diplômés des écoles de commerce se reclassent en grand nombre, ce n'est manifestement pas à leur diplôme qu'ils le doivent mais à d'autres déterminants de l'analyse *ceteris paribus*. Dans ce cas précis l'origine sociale est sans doute parmi les principaux déterminants. Les diplômés des écoles de commerce ont, en effet, le pourcentage le plus élevé de père et de mère cadre, respectivement 55 % et 33 % contre moins de 46 % et 28 % pour l'ensemble des autres diplômés dont les diplômés d'ingénieur.

L'influence des régions est nettement moins significative, mais les hiérarchies restent stables. En d'autres termes, plus le risque de déclassement est élevé dans la région moins la probabilité de reclassement est élevée. La profession des parents apparaît à nouveau déterminante mais cette fois moins que le diplôme. De plus, l'influence de la profession cadre du père s'avère relativement proche de celle de la profession intermédiaire, alors que l'écart est significatif pour le risque de déclassement.

³ Pour le détail des calculs de distances voir Lemistre et Thibault (2005).

⁴ Notons que les pseudo R² sont comparables pour les deux modèles soit entre 8 et 15 % selon la méthode de calcul retenue.

Tableau 3

LES DÉTERMINANTS DU DÉCLASSEMENT ET DU RECLASSEMENT

	Probabilité en 2001 (probit)			
	de déclassement		de reclassement	
Constante	-1,440	-31	0,470	6
Femme	0,124	6	-0,036	-1
Stage pendant les études	-0,042	-2	0,186	5
Niveau d'études (réf. bac+2 non dipl.)				
DEUG, DEUST	0,018	0	-0,024	0
BTS-DUT diplômés tertiaire	-0,169	-5	0,016	0
BTS-DUT diplômés industriel	0,230	6	-0,173	-3
2 ^d cycle LSH, gestion	0,262	9	-0,543	-12
2 ^d cycle maths, sciences et techniques	0,052	1	-0,157	-2
3 ^e cycle LSH, gestion	-0,006	0	-0,587	-8
école de commerce	0,395	6	-0,593	-6
3 ^e cycle maths, sciences et techniques	-0,121	-3	-0,491	-6
écoles ingénieurs	-0,365	-6	-0,241	-2
Région de formation (réf. Île-de-France)				
Champagne-Ardenne	0,132	2	-0,033	0
Picardie	0,194	3	-0,123	-1
Haute-Normandie	0,289	4	-0,053	-1
Centre	0,219	4	-0,041	0
Basse-Normandie	0,294	5	-0,141	-1
Bourgogne	0,282	4	-0,087	-1
Nord-Pas-de-Calais	0,204	4	-0,186	-2
Lorraine	0,239	5	-0,103	-1
Alsace	0,076	1	0,035	0
Franche Comté	0,317	5	-0,096	-1
Pays de Loire	0,313	7	-0,089	-1
Bretagne	0,354	7	-0,239	-3
Poitou-Charente	0,229	3	-0,018	0
Aquitaine	0,269	6	-0,113	-2
Midi-Pyrénées	0,290	5	-0,207	-2
Limousin	0,257	4	-0,123	-1
Rhône-Alpes	0,212	5	-0,168	-2
Auvergne	0,197	3	0,029	0
Languedoc-Roussillon	0,345	6	-0,208	-2
PACA	0,284	7	-0,106	-2
Corse	0,233	2	-0,334	-2
Fin d'études en zone rural	0,218	7	-0,255	-5
Distance 6ème fin d'études x10²	-0,028	-4	0,017	1
Distance fin d'études premier emploi x 10²	-0,039	-6	-0,015	-1
Temps d'accès au premier emploi	0,018	11	-0,041	-13
profession du père (réf. cadre)				
agriculteur	0,275	5	-0,183	-2
artisan. commerçant, chef d'entreprise	0,123	3	-0,136	-2
profession intermédiaire	0,102	3	-0,063	-1
employé	0,199	7	-0,160	-3
ouvrier	0,261	8	-0,176	-3
NSP (ne sais pas), jamais travaillé	-0,251	-1	0,109	0
Profession de la mère (ref. cadre)				
agriculteur	0,047	1	-0,052	0
artisan. commerçant, chef d'entreprise	0,092	2	-0,147	-2
profession intermédiaire	0,030	1	0,035	0
employé	0,106	4	-0,047	-1
ouvrier	0,234	5	-0,042	-1
NSP (ne sais pas), jamais travaillé	0,119	3	-0,182	-3
Effectif	23 904		7 362	

En tout état de cause, même si le risque de déclassement diminue considérablement entre le premier emploi et l'emploi occupé trois ans après la sortie du système éducatif 10 % des jeunes sont toujours déclassés. Quelle influence a cette situation de déclassement sur leur salaire ?

Les estimations ne sont pas reproduites ici, les variables prises en compte en plus du déclassement sont le genre, le niveau d'études en 18 modalités (identiques à celle de la matrice diplômes-emplois), le parcours (mois au chômage, nombre d'emploi, temps d'accès au premier emploi), certaines caractéristiques de l'emploi (province, rural, privé, CDI, CDD, etc.) et la quotité de travail. Les estimations sont réalisées par les moindres carrés ordinaires, estimation pour laquelle le déclassement est considéré comme exogène. Puis la variable déclassement est considérée comme endogène. La prise en compte de l'endogénéité consiste à intégrer à l'estimation de l'impact salarial du déclassement l'effet indirect des variables qui expliquent ce déclassement⁵.

Lorsque le déclassement est considéré comme une variable exogène la pénalité salariale est de plus de 16 %. Elle est multipliée par deux lorsque l'endogénéité est prise en compte⁶. Un tel résultat constitue une voie médiane entre l'impact de l'endogénéité sur le déclassement subjectif (multiplication par plus de 3) et normatif (multiplication par plus de 1,2) constaté par Giret et Lemistre (2004) au premier emploi.

Conclusion

Le bien fondé des politiques éducatives qui consiste à augmenter continuellement le niveau d'éducation est actuellement interrogé (Duru-Bellat 2006). Un tel questionnement est évidemment fondé lorsque l'on sait que la demande d'emploi va surtout croître pour les emplois les moins qualifiés (Chardon, Estrade et Toutlemonde 2005).

Toutefois, cette analyse se fonde aussi sur le constat d'un déclassement des jeunes supposé massif. C'est du moins ce qui ressort clairement d'une analyse des déclassements dit subjectifs et normatifs et dans une moindre mesure statistiques. Or, la combinaison de ces différentes normes, associée à une estimation pour un niveau de détail plus important de la nomenclature diplômes-emplois, conduit à diminuer considérablement le taux de déclassement. Ce dernier concerne 10 % des jeunes sortants de la Génération 98 pour l'emploi qu'ils occupent en 2001. Ce taux non négligeable s'avère néanmoins très inférieur à ceux produits habituellement. Il traduit vraisemblablement aussi le changement de norme d'une génération à une autre. Le déclassement selon la norme institutionnelle établie pour des générations anciennes est, en effet, très souvent contredit par les perceptions des jeunes. On retrouve ici l'argument d'une intériorisation par les jeunes du changement de norme (Giret et Lemistre 2004), cause et conséquence d'une éventuelle dévalorisation des titres scolaires (Lemistre 2003).

En tout état de cause, le constat d'un moindre risque de déclassement n'est pas seulement le résultat d'une confrontation des méthodes, il procède également de l'utilisation d'une nomenclature plus détaillée. Il apparaît clairement que l'appréciation du risque de déclassement diffère très nettement en fonction de la spécialité et de la filière de formation. Par exemple, les bac+2 de spécialité santé ou travail social ne sont pas déclassés dans les emplois qualifiés des personnels des services directs aux particuliers, alors que c'est le cas pour l'ensemble des autres diplômes du même niveau.

Le risque de déclassement tel qu'il a été évalué est lié à quatre éléments. Il est tout d'abord plus élevé pour les femmes et distinct en fonction du type de diplôme (niveau spécialité filière). Ensuite, il s'avère très lié aux variables qui caractérisent le lieu d'étude et l'origine géographique du jeune. L'élément le plus déterminant est l'origine sociale. Les enfants de cadres père ou/et mère s'avèrent nettement moins soumis au risque de déclassement que les jeunes d'origine sociale plus modeste, ceci « toutes choses égales par ailleurs », y compris le diplôme. En revanche, le reclassement entre le premier emploi et l'emploi occupé en 2001 est surtout lié au diplôme et dans une moindre mesure à l'origine sociale. En outre, les stages pendant les études apparaissent déterminant pour le reclassement.

Ainsi, les réseaux personnels joueraient un rôle important pour éviter le déclassement, mais lorsque celui-ci est effectif le risque est diminué cette fois par les réseaux professionnels constitués lors des stages.

⁵ La méthode utilisée est celle de Barnow *et alii*. Voir Giret et Lemistre (2004) pour une application du même type. La régression auxiliaire de la fonction de gains est évidemment celle du tableau 3.

⁶ L'endogénéité de la variable est largement avérée, lambda significatif. Par ailleurs, le biais de sélection lié au choix de l'échantillon n'est pas pris en compte ici. Plusieurs estimations ont été réalisées, il s'avère influencé très marginalement le coefficient du déclassement.

Que penser finalement d'un taux de déclassement de 10 % ? Mesurer son incidence salariale permet d'apporter un élément de réponse. Nos résultats mettent en exergue une pénalité salariale moyenne de 30 %, *ceteris paribus*, en prenant en compte le caractère endogène du déclassement dans l'estimation. En conséquence, nos investigations suggèrent, tout d'abord, que le risque de déclassement doit être examiné en affinant l'analyse tant en ce qui concerne les diplômés que les emplois. Ensuite, si la proportion de jeunes déclassés s'avère finalement de « seulement » 10 % cela ne remet pas en cause l'importance du risque de déclassement, non seulement car une proportion d'un jeune sur 10 demeure non négligeable, mais aussi et surtout parce que la pénalité salariale encourue est très élevée.

Bibliographie

Affichard J. (1981), « Quels emplois après l'école : la valeur des titres scolaires depuis 1973 », *Économie et Statistique*, n° 134, pp. 7-26.

Barnow B., Cain G., Golberger A. (1981), « Issues in the Analysis of Selectivity Bias », in E. Stromsdorfer and G. Farkas (eds.), *Evaluation Studies Review Annual*, vol. 5, Beverly Hills, Calif.

Beduwe C. et Planas J. (2001), « Education Expansion and Labour market », *Report European program TSER 4*.

Boumahdi R. et Lemistre P. (2006), *Accès à l'emploi qualifié en début de vie active : les déterminants*, Working paper, Note LIRHE n° 428.

Bruyère M. et Lemistre (2006), *La formation professionnelle des jeunes : quelle valorisation de la spécialité ?*, Working paper, Note LIRHE.

Cahuzac E., Lemistre P. et Ourtau M. (2000), « Équité versus efficacité des politiques d'éducation : le cas du CAP », in A. Alcouffe, B. Fourcade, J.-M. Plassard et G. Tahar (dir.), *Efficacité versus équité en économie sociale. XX^e journées de l'AES*, Paris, L'Harmattan, pp. 13-24.

Chardon O., Estrade M.-A. et Toutlemonde F. (2005), « Les métiers en 2015 », *Premières Synthèses*, ministère de l'Emploi de la Cohésion sociale et du Logement, n° 50.1.

Dauty F., Lemistre P. et Vincens J. (2006), *Sens, portée et devenir des nomenclatures de formations*, CPC Document.

Degenne A. (2004), *Le marché du travail comme réseau et système de niches. Une lecture de l'enquête Génération 98*, working paper Céreq, <http://www.cereq.fr/pdf/Net-Doc-8.pdf>, juillet, n° 8, 20 p.

Dolton P. et Vignoles A. (2000), « The Incidence and Effects of Overeducation in the UK Graduate Labour Market », *Economics of Education Review*, vol. 19, n° 2, pp. 179-198.

Duru-Bellat M. (2006), *L'inflation scolaire. Les désillusions de la méritocratie*, Paris, Seuil, coll. « La république des idées ».

Eckert H. (1999), « L'émergence d'un ouvrier bachelier », *Revue française de Sociologie*, XL-2, avril-juin, pp. 227-253.

Forgeot G. (1997), « Les salaires d'embauche des jeunes : influence du statut au premier emploi », *Économie et Statistique*, n° 304-305, pp. 95-107.

Forgeot G. et Gautié J. (1997), « Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement », *Économie et Statistique*, n° 304-305, pp. 53-74.

Giret J.-F. (2003), *L'évolution du déclassement à l'embauche des jeunes en France*, Working-Paper présenté aux Premières rencontres Jeunes et Société en Europe et autour de la Méditerranée.

- Giret J.-F. et Lemistre P. (2004), « Le déclassement à l'embauche des jeunes : vers un changement de la valeur des diplômes ? », *Cahiers économiques de Bruxelles - Brussels Economic Review*, Special Issue in *Economics of Education and Human Resources*, vol. 47, n° 3, pp. 483-503.
- Hartog J. (2000), « Overeducation and Earnings: Where Are We, Where Should We Go? » *Economics of Education Review*, vol. 19, n° 2, pp. 131-148.
- Le Minez S. et Roux S. (2002), « Les différences de carrières salariales à partir du premier emploi », *Économie et Statistique*, n° 351, pp. 31-63.
- Lemistre P. (2006), « Égalité des chances ou des résultats : l'influence du genre », à paraître in *Formation Emploi*, dossier genre.
- Lemistre P. (2003), « Dévalorisation des diplômes et accès au premier emploi », *Revue d'économie politique*, janvier-février, vol. 1, pp. 37-58.
- Lemistre P. et Thibault M.-B. (2005), « Ouvriers et employés, quelles mobilités pour valoriser les compétences ? », in J.-F. Giret, Y. Grelet, M. Ourtau et P. Werquin (dir.), *Construction et valorisation des compétences : l'apport des analyses longitudinales. XII^{es} journées d'étude sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail*, Céreq, RELIEF, n° 8, pp. 195-204.
- Méda D. et Vennat. F. (2005), *Le travail non-qualifié : permanences et paradoxes*, Paris, La Découverte, coll. « Recherches ».
- Nauze-Fichet E. et Tomasini M. (2002), « Diplôme et insertion sur le marché du travail : approches socioprofessionnelle et salariale du déclassement », *Économie et Statistique*, n° 354, pp. 21-48.
- Rumberger J. (1981), « The Rising Incidence of Overeducation in the U.S. Labor Market », *Economics of Education Review*, 1, pp. 293-314.
- Sicherman N. (1991), « Overeducation in the labor market », *Journal of Labor Economics*, vol. 9, n° 2, pp. 101-102.

Risque de chômage et reprise d'emploi : le rôle des compétences

*Mireille Bruyère et Philippe Lemistre**

L'objectif de cette communication est d'éclairer la manière dont les entreprises utilisent et transforment les compétences des individus qu'elles recrutent et partant contribuent à la sécurisation ou à la précarité des trajectoires.

Récemment, la « flexsécurité » a trouvé un large écho dans la presse et les médias, vantée comme un fonctionnement efficace du marché du travail. Elle est souvent attachée au modèle danois qui allie forte flexibilité de l'emploi d'une part, illustrée par des mobilités importantes et faible protection des licenciements et d'autre part, une forte protection des salariés fondée sur un système indemnitaire très généreux et des politiques actives de l'emploi.

Si les politiques visant à promouvoir la flexibilité et la mobilité sont relativement identifiées (modification du code du travail), celles permettant de garantir la sécurité des trajectoires individuelles sont moins définies. La sécurité de la trajectoire individuelle peut s'appréhender de plusieurs manières. Il peut s'agir de la sécurité des revenus (allocation chômage), de la sécurité de l'emploi (législation sur les conditions de travail et sur le licenciement) et de la sécurité de retrouver un emploi ou sécurité des transitions ou des mobilités. C'est sur cette dernière dimension que porte ce travail. En effet, une des caractéristiques enviées du modèle danois est de présenter un très faible chômage de longue durée (moins de 10 % contre plus de 30 % en France). Les mobilités vers l'emploi dépendent en premier lieu du niveau général de l'emploi. Mais elles dépendent aussi d'éléments plus microéconomiques comme les compétences ou plus généralement de « l'employabilité » des individus. Au-delà des problèmes et débats que soulève cette notion, nous la définirons dans ce travail de la manière suivante. L'employabilité dépend à la fois du parcours individuel (formation initiale, formation tout au long de la vie) mais aussi de la gestion des ressources humaines des entreprises. Cet article se penche sur le rôle des entreprises dans la production et le maintien des compétences des individus, compétences qui à leur tour influencent la mobilité future.

Nous précisons brièvement dans un premier temps la compétence adaptée au contexte de notre problématique, c'est-à-dire la mobilité. La deuxième partie présente les premiers résultats de ce travail exploratoire¹.

1. L'évolution des compétences comme déterminant de la mobilité

La compétence trouve de nombreuses définitions disciplinaires. Elle est aussi au sein d'enjeux politiques ou sociaux importants. Avant de proposer une définition, il semble qu'au minimum le développement important de la littérature à ce sujet depuis deux décennies témoigne que le travail salarié par ses évolutions ne peut se résoudre à une définition simple et monodimensionnelle. Et ceci est d'autant plus vrai que le travail prescrit tend à diminuer pour reporter sur le salarié les exigences du marché (Theurier 2000). Les différentes dimensions qui conditionnent la compétence sont de natures différentes. Certaines sont acquises lors de la formation initiale mais la grande majorité par le passage par l'emploi. En effet, si la compétence est attachée à l'individu, elle témoigne surtout d'un savoir-faire opérationnel. En ce sens, elle ne se reconnaît et ne se développe que dans l'emploi (Bertrand 1996), reconnaissance et développement étant intimement liés. C'est ce dernier point qu'il s'agit de préciser pour construire notre analyse. Son caractère polymorphe permet une adaptation aux évolutions induites par le système productif (techniques, organisationnelles ou marchandes). Mais on peut supposer que cette adaptation ou plus généralement cette évolution des compétences, si elle est toujours présente, ne suit pas selon les situations ni le même rythme, ni la même direction (vers une accumulation de compétences). En effet, il semble probable que certains emplois ne permettent pas véritablement d'accumuler des compétences ou de les mettre à jour aisément ou

* Laboratoire interdisciplinaire de recherche sur les ressources humaines et l'emploi (Lirhe), bruyere@univ-tlse1.fr., lemistre@univ-tlse1.fr

¹ Cet article est la présentation des premiers résultats d'une recherche menée pour le Conseil d'analyse stratégique au Lirhe sur le thème « L'utilisation et le développement des compétences par les entreprises ».

encore n'utilisent pas pleinement les compétences disponibles, conduisant ces dernières à leur atrophie (Neuman et Weiss 1995 ; Kriechel et Pfann 2001).

Quelles sont les dimensions qui conditionnent la reconnaissance et l'évolution des compétences dans notre problématique ? Avant d'y répondre notons qu'on ne peut analyser l'évolution des compétences sans analyser le système d'information qui permet de les reconnaître et de les évaluer. Ce système est caractérisé par les signaux qui informent sur ces compétences. L'enquête FQP 2003 sur laquelle nous avons effectué nos premières analyses nous conduit finalement à ne lier que signaux des compétences et mobilité et non pas compétences et mobilité. Plus généralement, les enquêtes statistiques sur un grand nombre d'individus renseignent souvent non pas directement les compétences (les savoir-faire concrètement mis en oeuvre dans l'emploi particulier) mais les signaux supposés les révéler (diplôme, parcours, type d'emploi). Ainsi, nos variables explicatives reflètent les signaux des compétences².

Nous avons repéré cinq groupes de variables susceptibles de déterminer l'évolution des compétences dans l'emploi. Le premier rassemble celles relatives à la formation initiale et à l'expérience avant l'emploi (niveau de diplôme et spécialité de formation, expérience). Le deuxième regroupe la dimension technique de l'emploi ou des emplois occupés (métier ou spécialité d'emploi). Les caractéristiques de l'organisation et de la position du salarié dans cette organisation appartiennent au troisième groupe (position hiérarchique, niveau d'encadrement, d'autonomie). Les contraintes de marché ou institutionnelles qui s'exercent sur l'entreprise et qui conditionnent son évolution font partie du quatrième groupe (taille de l'entreprise, secteur d'activité). Le cinquième groupe rassemble les caractéristiques individuelles exogènes sur lesquelles l'individu n'a pas de prise. Ces variables sont des variables de contrôle (sexe, âge, origine sociale).

L'objectif de ce travail est de tenter d'identifier la place respective de ces cinq groupes de variables explicatives sur la mobilité. C'est l'objet de la section suivante.

2. Entre sécurité de l'emploi et probabilité de reprise d'emploi, des effets qui se conjuguent pour construire un marché du travail dual

Les estimations sont réalisées à partir de l'enquête FQP 2003. Il s'agit d'une enquête rétrospective qui concerne un peu plus 39 000 individus interrogés en 2003 sur leur situation au premier emploi et de façon plus détaillée sur leur situation cinq ans plus tôt en 1998.

Compte tenu de notre problématique, l'échantillon retenu est limité aux seuls individus qui ont occupé un emploi salarié en 1998. Par ailleurs, une norme a été établie pour la correspondance entre spécialité de formation et spécialité d'emploi à partir des familles professionnelles (FAP) et de la nomenclature des spécialités de formation (NSF). Ce choix a conduit à éliminer de l'échantillon les formations des spécialités générales (NSF inférieures à 200) qui ne peuvent être rapprochées des FAP. Pour la même raison, certaines FAP ont été écartées. En d'autres termes, seuls ont été conservés les formations et les emplois pour lesquels la spécialité a réellement un sens. Compte tenu de ce choix, les formations à vocation professionnelle sont logiquement sur-représentées dans l'échantillon final qui comprend 13 557 individus. L'ensemble des variables mobilisées figure dans le tableau 1.

Le risque de chômage est estimé en regard de deux situations d'emploi en 2003 : employeur en 2003 identique à l'employeur en 1998 ou différent. L'objectif est notamment de distinguer les effets des variables mobilisées sur la reprise d'emploi en regard du chômage. Deux estimations successives ont été réalisées. Pour la première, seules les variables individuelles et l'adéquation entre la spécialité de formation initiale et la spécialité de l'emploi occupé en 1998 ont été retenues. Ensuite un ensemble de variables caractérisant l'emploi et l'employeur en 1998 a été ajouté.

² Il n'est donc pas possible de répondre ici aux questions suivantes : ces signaux sont-ils bien ceux qui sont utilisés par les employeurs et les salariés pour effectuer leur choix ? Et plus généralement comment se construit et se définit le système d'évaluation des compétences (place de la négociation collective, des accords de branche, des accords d'entreprise...) ?

Tableau 1

LE RISQUE DE CHÔMAGE DE LA POPULATION EN EMPLOI 5 ANS PLUS TÔT

Probabilité d'être en emploi en 2003 (situation de référence chômage - logit multinomial)					moyenne ou %
employeur en 1998 et 2003	Équation 1 1998 = 2003		Équation 2 1998 ≠ 2003		
	Coef.	P	Coef.	P	
Constante	-0,411	0,19	2,119	0,00	
Variables individuelles					
Femme	-0,088	0,32	-0,369	0,00	47,3
Génération					
moins de 35 ans en 2003	ref.		ref.		27,3
35 à moins de 45 ans en 2003	0,222	0,13	-0,111	0,46	37,5
45 à moins de 55 ans en 2003	0,021	0,92	-0,585	0,01	26,1
55 ans et plus en 2003	-0,512	0,07	-2,108	0,00	9,1
Variables formation initiale et expérience niveau d'études					
non qualifié	ref.		ref.		12,5
CEP	-0,002	0,99	0,101	0,65	4,1
BEPC	0,080	0,67	0,124	0,52	6,3
CAP seul	0,115	0,36	0,171	0,19	26,8
CAP-BEP	0,363	0,02	0,217	0,16	15,0
BEI, BEA, BEA	0,143	0,76	0,611	0,26	0,9
Bac techno., bac. pro, BP, BT	0,255	0,12	0,047	0,78	9,7
Bac. général seul	0,460	0,07	0,286	0,28	3,4
Bac. général + dipl. tech. secondaire	-0,099	0,79	-0,344	0,36	0,9
Paramédical et social	1,586	0,03	1,331	0,07	2,0
BTS-DUT	1,015	0,00	0,756	0,00	10,3
1 ^{er} cycle universitaire	-0,898	0,13	-0,427	0,46	0,5
Grande école, école de commerce, dipl. d'ing.	0,767	0,03	1,065	0,00	2,6
2 ^e et 3 ^e cycle universitaire	-0,898	0,13	-0,427	0,46	5,1
expérience avant l'emploi 1998 EXPO	0,115	0,00	-0,014	0,53	15,1
EXPO ²	-0,003	0,00	0,000	0,95	
Variables emploi					
ancienneté dans l'ent. 1998 ANC	0,136	0,00	0,050	0,01	9,8
ANC ²	-0,003	0,00	-0,002	0,00	
spécialité de formation initiale = spécialité d'emploi 1998	0,243	0,04	0,364	0,00	19,3
Variables insertion dans l'entreprise					
quotité de travail emploi 98			0,014	0,00	94,4
encadre plusieurs personnes en 1998			-0,524	0,00	
Qualification de l'emploi 1998					
Autres cas			-0,445	0,02	5,0
Manœuvre, OS			-1,145	0,00	7,7
OQ, OHQ			-0,136	0,37	17,3
Maîtrise admin. ou com.			0,079	0,73	4,5
Agent de Maîtrise			0,004	0,99	1,8
Technicien, dessinateur, VRP (non cadres)			0,068	0,73	8,3
Instituteur et autre cat. B			1,527	0,00	5,5
Ingénieur, cadres			-0,231	0,23	7,9
Prof., autre cat. A			1,048	0,05	3,4
Cat. C ou D			ref.		38,2

Tableau 1 (suite)

LE RISQUE DE CHÔMAGE DE LA POPULATION EN EMPLOI 5 ANS PLUS TÔT

Probabilité d'être en emploi en 2003 (situation de référence chômage - logit multinomial)					moyenne ou %
employeur en 1998 et 2003	Équation 1 1998 = 2003	Équation 2 1998 ≠ 2003	Équation 1 1998 = 2003	Équation 2 1998 ≠ 2003	
Variables de marché					
Secteur d'activité					
Agriculture, sylviculture et pêche			-0,172 0,67	0,310 0,46	2,0
Industrie agroalimentaire			-0,806 0,01	-0,162 0,60	3,7
Industrie biens de consommation			-1,369 0,00	-0,809 0,00	3,8
Industrie automobile			-1,104 0,00	-0,636 0,11	2,0
Industrie biens d'équipement			-1,065 0,00	-0,441 0,12	5,0
Industrie biens intermédiaire			-0,625 0,01	-0,273 0,30	8,0
Énergie			0,403 0,59	0,346 0,65	1,5
Construction			-0,852 0,00	0,155 0,58	6,0
Commerce			-1,174 0,00	-0,472 0,03	15,0
Transport			-0,999 0,00	-0,261 0,36	5,2
Activités financières			-0,678 0,04	-0,457 0,20	3,5
Activités immobilières			-0,847 0,03	-0,080 0,84	1,5
Service aux entreprise			-1,041 0,00	-0,323 0,18	9,2
Service aux particuliers			-1,321 0,00	-0,341 0,19	5,3
Éducation, santé, action sociale			-0,256 0,26	0,152 0,53	17,1
Administration			ref.	ref.	11,2
Nombre de salariés de l'entreprise 1998					
0 à 2			-0,833 0,00	0,025 0,90	3,5
3 à 9			-0,680 0,00	0,274 0,06	10,8
10 à 49			-0,477 0,00	0,220 0,09	16,0
50 à 99			-0,246 0,17	0,215 0,24	6,6
100 à 199			-0,282 0,11	0,163 0,37	6,7
200 à 499			-0,329 0,04	0,009 0,96	7,7
500 et +			ref.	ref.	48,6
Pseudo R²					
Cox et Snell		0,199		0,251	
Nagelkerke		0,249		0,315	

Note de lecture : les coefficients issus de l'estimation et la probabilité que ce coefficient diffère de 0 sont présentés dans le tableau. Une valeur de la probabilité inférieure à 0,01 0,05 ou 0,10 signifie que le coefficient est significativement différent de 0 à 1 %, 5 %, et 10 %.

Le premier résultat souligne clairement les difficultés relativement plus élevées des femmes sur le marché du travail. Le risque de chômage est, en effet, nettement plus élevé pour les femmes que pour les hommes toutes choses égales par ailleurs.

Manifestement, dès lors que les individus occupaient un emploi cinq ans auparavant la probabilité de chômage est beaucoup moins liée au niveau d'études qu'au premier emploi. Par rapport à la référence, c'est-à-dire l'absence de formation initiale qualifiante, de nombreuses autres formations s'avèrent non discriminantes car le coefficient de ces variables est statistiquement non significatif. Seules les formations professionnelles supérieures au baccalauréat limitent le risque de chômage. Ce n'est pas le cas des formations universitaires de premier cycle et dans une moindre mesure des second et troisième cycles. Il est important de noter que la sélection relative aux spécialités de formation conduit à retenir uniquement les formations universitaires dont les spécialités ont le caractère le plus professionnel. Toutefois, il semblerait que leur insertion dans des filières générales leur confère un rôle moins protecteur contre les risques de chômage que les formations des filières professionnelles.

Indépendamment de l'expérience et de l'ancienneté dans l'entreprise en 1998, dont l'impact est saisi par ailleurs, la génération de naissance a un effet non négligeable sur le risque de chômage. Il apparaît significatif uniquement au-delà de 45 ans. Avoir plus de 45 ans est un élément qui protège du chômage. En revanche, lorsqu'il y a tout de même chômage, l'âge avancé est un facteur aggravant le risque de rester au chômage car le signe du coefficient pour l'équation nouvel emploi contre chômage est négatif.

L'ancienneté dans l'entreprise qui emploie le salarié en 1998 limite les risques de chômage futur. Il en est de même pour l'expérience antérieure à cet emploi. Lorsque le salarié sort de l'emploi alors l'expérience antérieure à l'emploi de 1998 n'a pas d'effet significatif sur le risque de rester au chômage. C'est donc avant tout la dernière expérience qui détermine la situation d'emploi suivante et non les plus anciennes. Qu'il s'agisse de l'expérience ou de l'ancienneté, l'effet protecteur décroît avec les années cumulées, les coefficients des termes quadratiques étant tous négatifs lorsqu'ils sont significatifs.

Globalement, les variables individuelles jouent un rôle moins protecteur contre le chômage lorsque la carrière est déjà de cinq années au moins, à l'exception de l'ancienneté dans l'entreprise où été exercé l'emploi antérieur.

Les caractéristiques de cet emploi sont susceptibles alors de jouer un rôle plus déterminant que les caractéristiques individuelles. Toutefois, il peut exister un lien déterminant entre ces deux types de caractéristiques. C'est cette relation qui est mesurée entre la spécialité de la formation initiale et celle de l'emploi en 1998. Selon la mesure normative retenue ici moins de 20 % des salariés réalisent l'adéquation de spécialité. Cette proportion est inférieure de moitié à celle estimée par Bruyère et Lemistre (2005) pour une génération de jeunes sortants du système éducatif en 1998 issue des filières professionnelles. La différence provient vraisemblablement en partie de la norme d'adéquation qui ne repose pas sur les mêmes nomenclatures. Elle est aussi liée au fait que les formations retenues ici ont, pour certaines, des contenus plus généraux, d'une part. D'autre part, l'échantillon concerne des individus expérimentés qui ont pu acquérir de nouvelles compétences sur le marché du travail et donc s'éloigner de leur spécialité de formation. De fait, 25 % de la génération des moins de 35 ans travaille dans sa spécialité de formation en 1998, contre seulement 16 % des 45 ans à moins de 55 ans et 19 % pour les 35 ans à moins de 45 ans.

Un tel résultat semble traduire un rôle décroissant de la spécialité de formation au cours de la carrière. En regard du risque de chômage, une telle assertion doit être largement relativisée. En effet, le fait d'occuper un emploi dans sa spécialité cinq ans auparavant limite le risque de chômage significativement. De plus, cela augmente la probabilité d'une transition vers un emploi lorsque les salariés quittent l'emploi de 1998. Construire ses compétences dans la continuité de sa formation initiale en termes de spécialité limite donc le risque de chômage et vraisemblablement sa durée. Toutefois, l'adéquation de spécialité est étroitement liée aux caractéristiques de l'emploi occupé (Bruyère et Lemistre 2006). La prise en compte de ses caractéristiques est susceptible alors de limiter le rôle direct de l'adéquation. Or, intégrer de telles variables à la spécification ne change pas l'effet de l'adéquation. Le rôle positif de l'adéquation de spécialité dans la situation d'emploi antérieur est donc un résultat relativement robuste.

Concernant les caractéristiques de l'emploi de 1998, la probabilité d'être en emploi est d'autant plus forte que la quotité de travail est élevée. Le temps partiel est logiquement moins protecteur que le temps complet. Le type d'activité joue également un rôle important. Le fait d'encadrer du personnel dans un emploi antérieur s'avère très protecteur contre le risque de chômage, y compris pour les personnes qui ont changé d'emploi.

Le fait d'occuper un poste d'OS ou de manœuvre augmente significativement le risque de chômage par rapport à un salarié de la Fonction publique en catégorie C ou D (qui ne sont pas toujours fonctionnaires). La situation est inverse pour les catégories B de la Fonction publique qui sont majoritairement des fonctionnaires (Dauty, Lemistre et Vincens 2006).

Les secteurs d'activité de l'entreprise de 1998 jouent un rôle non négligeable sur le risque de chômage. Le fait d'avoir travaillé dans les secteurs du commerce et de l'industrie des biens de consommation, d'équipement et de l'automobile augmente significativement la probabilité de chômage, mais augmente aussi la probabilité de reprise d'emploi dans le cas d'une sortie de l'emploi occupé en 1998. Pour les autres secteurs, les écarts sont significatifs uniquement concernant le risque de chômage.

Le résultat le plus surprenant concerne la taille de l'entreprise. Plus la taille de l'entreprise est importante plus celle-ci contribue à sécuriser l'emploi. En revanche, lorsque les salariés connaissent une sortie de l'emploi de 1998, le fait d'avoir occupé un emploi dans une grande entreprise (plus de 500 salariés)

diminue les chances de reprise d'emploi. Un tel résultat recouvre vraisemblablement en partie la partition entre marché interne et marché externe (Doeringer et Piore 1971). Les salariés qui occupent des emplois au sein des grandes entreprises appartiennent majoritairement au premier type de marché où les carrières sont assurées à long terme par opposition au marché externe. Il semblerait alors que les salariés qui quittent un marché interne soient plus vulnérables que les autres. Une explication possible est que les travailleurs qui ont quitté volontairement ou non un marché interne sont plus exigeants dans leur recherche d'emploi, d'une part. D'autre part, ils ne bénéficient pas d'expérience au sein des PME et sont donc moins concurrentiels sur ce marché du travail où la mobilité est davantage la règle (Germe 2001). Enfin, il se peut que les compétences développées au sein des grandes entreprises soient davantage des compétences spécifiques au sens beckerien, ce qui compromet les chances de réinsertion. De telles conjectures doivent être validées par des études complémentaires.

Tableau 2

SÉCURITÉ DE L'EMPLOI ET SÉCURITÉ DES TRAJECTOIRES ENTRE 1998 ET 2003

		Sécurité de l'emploi en 1998		
		+	-	Non significatif
Risque de reprise d'emploi en 2003	+	<ul style="list-style-type: none"> • Homme • Travailler à temps plein • Encadrer d'autres personnes • Ancienneté longue • Travailler dans sa spécialité de formation • Diplôme BTS-DUT ou CAP-BEP ou école d'ingénieurs, grandes écoles (réf : non qualifié) • Moins de 45 ans • Instituteur et catégorie B de la FP (réf : catégorie C ou D de la FP) 	<ul style="list-style-type: none"> • Entreprises de moins de 500 salariés 	
	-	<ul style="list-style-type: none"> • Grandes entreprises de plus de 500 salariés 	<ul style="list-style-type: none"> • Femme • Plus de 55 ans • Travailler à temps partiel • Ne pas encadrer d'autres salariés • Peu d'ancienneté • Ne pas travailler dans sa spécialité de formation • Occuper un emploi de Manœuvre ou OS (réf : catégorie C ou D de la FP) • Travailler dans l'industrie des biens de consommation, d'équipement ou automobile, dans le commerce (réf : administration) 	<ul style="list-style-type: none"> • Entre 45 ans et 55 ans
	Non significatif	<ul style="list-style-type: none"> • Expérience longue • Prof. ou catégorie A de la FP (réf : catégorie C ou D de la FP) 	<ul style="list-style-type: none"> • 1^e, 2^e et 3^e cycle universitaire (réf : non qualifié) • Travailler dans l'industrie agroalimentaire ou biens intermédiaires, la construction, les transports, les activités financières et immobilières, les services aux entreprises et aux particulières (réf : administration) 	

En comparant les signes des paramètres des deux estimations (rester dans le même emploi contre être au chômage et reprendre un autre emploi contre rester au chômage) on peut tracer une carte des critères qui déterminent la sécurité de l'emploi et la sécurité de la trajectoire (ou risque de reprise d'emploi). En effet, pour une même variable ou modalité un paramètre négatif dans l'équation 1 mais positif dans l'équation 2 montre que cette variable a un impact négatif sur la sécurité de l'emploi mais positif pour la reprise d'emploi c'est-à-dire la sécurité de la trajectoire. Un signe positif dans la première équation mais négatif dans la

deuxième indique que la variable sécurise l'emploi mais en revanche devient un handicap pour retrouver un emploi dans le cas d'une rupture. Dans le tableau suivant, nous avons classé les variables ou les modalités selon les signes des paramètres.

Une première remarque montre qu'un grand nombre de caractéristiques conditionnent soit la sécurité de l'emploi et de la trajectoire soit la situation inverse. Il y a peu de variables qui favorisent à la fois la flexibilité et la sécurité de la reprise de l'emploi comme le modèle de la flexsécurité le développe (case du haut à droite). Nos résultats indiquent plutôt un marché du travail dual avec d'une part des salariés qui cumulent sécurité de l'emploi et forte probabilité de reprise d'emploi (marché interne) et les autres qui sont sur des emplois plus flexibles sans pouvoir avoir de meilleures chances de construire des trajectoires professionnelles longues par des passages courts dans le chômage (marché concurrentiel). La taille de l'entreprise est la seule variable qui distingue les salariés dans le sens de la flexsécurité c'est-à-dire d'une part une sécurité de l'emploi plus faible compensée par une probabilité de reprise d'emploi plus forte et d'autre part une sécurité de l'emploi plus forte et un risque de chômage de longue durée plus grand.

Conclusion

Les premiers résultats de ce travail montrent que le risque de chômage est davantage déterminé par les caractéristiques du dernier emploi que par la formation initiale et ce d'autant plus que l'expérience antérieure est longue. Plus les individus s'éloignent de la fin des études, moins les signaux de compétences révélées par la formation initiale sont mobilisés. Ce résultat explique alors que la part des salariés en adéquation de spécialité décroît avec l'âge. Ceci indique que les passages par les emplois successifs transforment et développent d'autres compétences qui prennent le relais de celles émanant de la formation initiale. Pour autant, ces compétences liées aux emplois n'ont pas toutes le même effet sur les trajectoires professionnelles. Si certaines permettent de sécuriser l'emploi, elles peuvent ensuite devenir un signal pénalisant pour retrouver un emploi en cas de chômage. C'est le cas de l'emploi dans une entreprise de plus de 500 salariés. Néanmoins, la grande majorité des signaux des compétences étudiées ici influencent dans le même sens sécurité de l'emploi et risque de reprise d'emploi. Cette dualité contribue à faire porter sur certains salariés l'ensemble des signaux pénalisants non seulement pour rester dans l'emploi mais aussi pour reprendre un emploi.

Ce travail mérite de nombreux prolongements. Tout d'abord, il serait judicieux d'estimer un multinomial ordonné en tentant à l'aide du calendrier professionnel 1998-2003 de distinguer les mobilités subies de celles qui sont choisies. Il faut aussi mieux prendre en compte la relation entre les éventuelles relations entre les déterminants en estimant des biais d'endogénéité. Enfin, pour comprendre l'impact respectif des groupes de variables sur les mobilités, il serait nécessaire de calculer des effets marginaux.

Bibliographie

Bertrand H. (1996), « L'entreprise, prédatrice ou productrice de compétences et de ressources humaines ? », contribution au colloque « Le travail en perspectives », Nantes, 12 et 13 avril.

Bruyère M. et Lemistre P. (2006), « La spécialité de formation : un "signal" de compétences spécifiques et générales », *Notes du Lirhe*, à paraître.

Bruyère M. et Lemistre P. (2005), « Trouver un emploi en rapport avec sa spécialité de formation : une situation rentable ? », in J.-F. Giret, A. Lopez et J. Rose (dir.), *Des formations pour quels emplois ?*, Paris, La Découverte/Céreq, coll. « Recherches », pp. 249-260.

Dauty F., Lemistre P. et Vincens J. (2006), « Sens portée et devenir des nomenclatures de formations », *CPC Documents*, à paraître.

Doeringer P.B. et Piore M.J. (1971), *Internal Labor Market and Manpower Analysis*, Lexington, Massachusetts, DC Heath and Co.

Germe J.-F. (2001), « Au delà des marchés internes : quelles mobilités, quelles trajectoires ? », *Formation Emploi*, n° 76, pp. 129-146.

Kriechel B. et Pfann G.A. (2001), « The 1999 Foker Survey on Employment of Displaced Worker », International Conference Understanding Skills Obsolescence, Maastricht, 11 et 12 mai.

Neuman S. et Weiss A. (1995), « On Effects on Schooling Vintage on Experience-earnings Profiles : Theory and Evidence », *European Economic Review*, n° 39, vol. 3, pp. 943-955.

Theurier J.-P. (2000), « Mystérieuses compétences », in *Compétences et entreprises : le sens des évolutions*, Les cahiers du Club du CRIN, pp. 15-24.

Session 6

Des professions à risque

Les salariés non qualifiés ont-ils un avenir professionnel ?

Philippe Alonzo et Olivier Chardon***

Quel peut être l'avenir professionnel des salariés qui occupent un emploi dit « non qualifié », selon l'acceptation un emploi exigeant peu de temps d'adaptation et sur lequel l'employeur peut facilement substituer un autre salarié (encadré 1) ? Cette question, posée de manière abrupte, revêt une acuité toute particulière alors que le nombre de ces emplois représente aujourd'hui un emploi salarié sur quatre. Pourtant, caissières, serveurs, assistantes maternelles, employées de maison, agents de service de la Fonction publique, manœuvres dans le bâtiment, manutentionnaires et ouvriers spécialisés de l'industrie avaient vu leurs effectifs baisser d'environ 500 000 entre 1980 et 1990. Les transformations de la société française, avec notamment la prolongation des scolarités, la désindustrialisation et le développement du secteur tertiaire, ont été en partie à l'origine de ce phénomène. Cette baisse de l'emploi non qualifié s'est accompagnée d'une montée d'un chômage de masse. Les actifs les moins diplômés, sans expérience professionnelle valorisée par le marché du travail et qui, le plus souvent, ne peuvent prétendre qu'à ces postes ont été les plus concernés. Pour lutter contre ce chômage, les politiques publiques ont, depuis le milieu des années 1990, encouragé le développement des emplois non qualifiés en réduisant le coût du travail des bas salaires et en offrant des déductions d'impôt pour les particuliers employeurs.

Encadré 1

Les emplois non qualifiés et l'enquête Formation et qualification professionnelle (FQP)

La notion d'emploi non qualifié est discutable et discutée. Elle est forcément relative car aucun emploi n'est exempt de compétences et résulte de compromis de luttes sociales. Les emplois non qualifiés sont considérés comme des emplois exigeant peu de temps d'adaptation et sur lesquels l'employeur peut facilement substituer un autre salarié. Dans les analyses quantitatives, ils sont composés à partir de la nomenclature des PCS, des professions d'ouvriers non qualifiés et d'une partie des professions d'employés qui varie selon les auteurs.

La délimitation des ouvriers non qualifiés repose largement sur les conventions collectives. Elle est reconnue et légitime aux yeux des partenaires sociaux et des pouvoirs publics. Pour les employés, nous avons adapté une proposition faite à partir de la version antérieure de la PCS (Chardon 2001). Une profession d'employé est ainsi définie comme non qualifiée si son accès en début de carrière ne nécessite pas de posséder une spécialité de formation spécifique. Cette propriété est aussi vérifiée par les professions d'ouvriers non qualifiés.

L'enquête FQP 2003 est la sixième version d'une enquête déjà réalisée en 1964, 1970, 1977, 1985 et 1993. 40 000 personnes âgées de 18 à 65 ans ont été interrogées entre avril et juillet 2003. Le questionnaire permet de suivre les trajectoires professionnelles des individus sur 5 ans. L'enquête FQP 2003 permet donc d'étudier le devenir professionnel des personnes en emploi non qualifié en 1998.

Nous avons considéré que toute sortie de l'emploi non qualifié pour occuper en 2003 un emploi qualifié, ou se mettre à son compte, est une promotion professionnelle. Dans la réalité, ces transitions ne sont pas forcément vécues par les individus comme une promotion : il n'y a pas toujours une frontière nette entre un emploi qualifié et un emploi non qualifié. Mais statistiquement, ces promotions professionnelles s'accompagnent le plus souvent d'une amélioration des conditions d'emploi et de salaire.

Les principales professions non qualifiées ont été regroupées en 13 grandes figures afin d'étudier finement, mais assez robustement, les trajectoires professionnelles selon la nature des emplois (tableau 1). Ces regroupements sont assez naturels : ils correspondent à des similitudes fortes en termes de secteur employeur, de statut d'emploi ou de conditions de travail. Pour certaines figures, la part des personnes promues qui sont restées dans la filière de l'emploi non qualifié occupé en 1998 a été estimée.

* Université de Nantes, alonzo.philippe@numericable.fr.

** Direction de l'animation, de la recherche des études et des statistiques (Dares), olivier.chardon@dares.travail.gouv.fr.

La progression de l'emploi non qualifié a été particulièrement forte entre 1998 et 2001 période de croissance de l'économie. L'envers de la médaille est que ces emplois concentrent de mauvaises conditions de travail, le temps partiel subi, les horaires décalés et fragmentés, les faibles salaires, les missions d'intérim, les contrats à durée déterminée. La question du devenir des personnes qui occupent à un moment de leur vie professionnelle un emploi non qualifié est donc cruciale pour apprécier l'effet sur le long terme d'un accès au marché du travail via un tel poste. Cet article met en lumière une polarisation des emplois non qualifiés : avec d'un côté des métiers où la rotation de la main-d'œuvre est forte mais les chances de promotion sont réelles et à l'opposé des métiers où les pertes d'emploi sont moins importantes mais les perspectives d'évolution de carrière faible.

Tableau 1

LES PRINCIPAUX EMPLOIS NON QUALIFIÉS EN 1998

	Effectif en milliers	% de femmes	% ayant au plus le BEPC	% de moins de 30 ans	% d'immigrés
Salariés de particuliers	974	96	64	12	14
Agent de service	764	76	60	18	2
Employés de commerce	530	79	42	47	4
Ouvriers non qualifiés (ONQ) des transports	334	35	58	43	8
Employés hôtel, café, restauration	293	63	47	52	12
Ouvriers non qualifiés des industries de process	276	37	61	35	7
Ouvriers non qualifiés du BTP	269	5	62	35	17
Ouvriers non qualifiés de la mécanique	231	23	58	41	9
Ouvriers non qualifiés de l'entretien	219	51	67	25	18
Ouvriers non qualifiés agricoles	210	21	58	31	17
Ouvriers non qualifiés des industries légères	144	54	66	27	14
Agents de surveillance	105	8	49	38	12
Ouvriers non qualifiés de l'électronique , électricité	58	65	59	33	4
Ensemble (97 % de l'emploi non qualifié)	4 406	61	58	30	10

Source : Insee, enquête FQP 2003.

Champ : personnes en emploi salarié en 1998, non retraitées et ayant moins de 65 ans en 2003.

Lecture : 974 000 personnes occupent un emploi non qualifié de salarié de particulier en 1998 (96 % sont des femmes, 64 % ont au plus le BEPC, 12 % ont moins de 30 ans et 14 % sont immigrés).

1. Peu d'opportunités d'évoluer dans l'entreprise et beaucoup de risques de connaître le chômage

Les trajectoires sur les emplois non qualifiés se polarisent avec d'une part de plus en plus de personnes qui perdent leur emploi et d'autre part de plus en plus de personnes qui ne connaissent aucune évolution de poste dans leur entreprise.

Près de la moitié (45 %) des salariés en emploi non qualifié en 1998 ont quitté leur entreprise en 2003 (contre 34 % pour les ouvriers et les employés qualifiés et 29 % pour les cadres et les professions intermédiaires) (tableau 2). Souvent peu diplômés et possédant une expérience professionnelle peu reconnue, ces personnes se retrouvent en difficulté sur le marché du travail. 34 % des personnes en emploi non qualifié en 1998 sont sans emploi en 2003 ou ont connu une période de chômage entre 1998 et 2003 (contre 15 % pour les cadres et les professions intermédiaires).

Au sein de l'entreprise, les salariés ont moins de chance de connaître une évolution professionnelle : 16 % ont changé de poste dans leur entreprise entre 1998 et 2003, soit deux fois moins que pour les professions intermédiaires et les cadres. Depuis les années 1980, les possibilités de mobilité interne ont fortement diminué pour les non-qualifiés : leur taux de promotion en interne a chuté de 12 % à 7 % entre la période 1980-1985 et la période 1998-2003 (tableau 3). L'ancienneté dans l'entreprise ou l'expérience sur un poste

non qualifié influent d'ailleurs moins que par le passé sur les chances de promotion ou la fixation du salaire (Lemistre 2004). Les employeurs valorisent donc très peu les passages sur des emplois non qualifiés.

Tableau 2

LES TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES DES SALARIÉS SELON LA QUALIFICATION DE LEUR EMPLOI

Emploi en 1998	Part dans actifs salariés de 1998	Au cours de la période 1998-2003					
		N'a pas changé d'emploi	A changé d'emploi...			Sans emploi en 2003	Total
			dans la même entreprise	sans période de chômage	avec période de chômage		
Cadres et professions intermédiaires	40	37	34	14	8 (9)*	7	100
Employés, ouvriers qualifiés	37	42	24	13	11 (10)*	10	100
Employés, ouvriers non qualifiés	23	39	16	11	17 (13)*	17	100
Total	100						

* Durée médiane de chômage en mois.

Source : Insee, enquête FQP 2003.

Champ : personnes occupant un emploi salarié en 1998, non retraitées et ayant moins de 65 ans en 2003.

Lecture : sur la période 1998-2003, 34 % des cadres et professions intermédiaires ont changé de poste en restant dans la même entreprise et 8 % ont connu une mobilité s'accompagnant d'une période de chômage dont la durée médiane a été de neuf mois.

Un emploi non qualifié peut être bénéfique s'il améliore les compétences professionnelles, crée un réseau de relations ou signale aux employeurs une aptitude pour le travail. Tous ces éléments doivent permettre aux individus d'évoluer dans leur entreprise ou de saisir de meilleures opportunités d'emploi ailleurs. Mais de fait, leurs trajectoires sont très marquées par le chômage : seuls 27 % des ouvriers ou employés non qualifiés ont connu une évolution de poste sans passage par le chômage (16 % en interne et 11 % en externe) contre 48 % (34 % en interne et 14 % en externe) pour les cadres et les professions intermédiaires. Les salariés non qualifiés naviguent ainsi entre deux écueils : le risque d'enfermement sur un poste non qualifié ou le changement d'employeur avec des chances de promotion mais aussi des risques de chômage.

2. L'accès à l'emploi qualifié : les jeunes, les hommes et les diplômés d'abord

Les trajectoires fortement différenciées des salariés non qualifiés renvoient à des profils individuels différents et relèvent aussi de la nature des emplois non qualifiés. Elles opposent les hommes aux femmes, les diplômés et ceux qui ne les sont pas, les jeunes et les plus âgés, l'industrie aux emplois de services.

Ainsi, les chances de promotion augmentent avec le niveau de diplôme, baissent au fur et à mesure que les personnes avancent en âge et sont sans commune mesure entre les hommes et les femmes : les femmes ayant au moins le baccalauréat ne sont pas plus promues que les jeunes hommes ayant au plus le BEPC (tableau 4).

Tableau 3

ÉVOLUTION DES TRAJECTOIRES DES SALARIÉS EN EMPLOI NON QUALIFIÉ

en %

	Salariés en emploi non qualifié		
	en 1980	en 1988	en 1998
Situation des salariés non qualifiés sur 5 ans			
<i>Est sans emploi 5 ans plus tard</i>	12	17	17
<i>Occupe le même emploi non qualifié dans la même entreprise 5 ans plus tard</i>	31	44	39
<i>Occupe un autre emploi non qualifié dans la même entreprise, 5 ans plus tard</i>	15	5	9
<i>Occupe un autre emploi non qualifié dans une autre entreprise, 5 ans plus tard</i>	20	16	16
<i>A connu une promotion en changeant d'entreprise</i>	10	11	12
<i>A connu une promotion au sein de son entreprise</i>	12	7	7
Ensemble	100	100	100
Proportion des non qualifiés dans l'emploi salarié	29	22	24

Sources : Insee, enquêtes FQP 1985, 1993 et 2003.

Champ : personnes en emploi salarié en 1980 (1988 ou 1998) non retraitées et ayant moins de 65 ans cinq ans plus tard.

Lecture : 31 % des salariés non qualifiés en 1980, occupaient le même emploi dans la même entreprise cinq ans plus tard. Cette proportion s'élève à 39 % pour la période 1998-2003.

Un premier registre d'explication tient au rôle des emplois non qualifiés dans l'insertion sur le marché du travail des jeunes débutants. En effet un jeune sur deux connaît un épisode d'emploi non qualifié en début de carrière (Bédoué 2004). S'il est vrai que les emplois non qualifiés sont occupés par des personnes peu diplômées possédant au plus le BEPC (59 % des non qualifiés), aucun diplômé n'est à l'abri contre le risque d'un passage par l'emploi non qualifié. Les titulaires d'un baccalauréat ou d'un diplôme du supérieur occupent 11 % des emplois non qualifiés, mais pour ces derniers le passage par un tel emploi s'apparente à un emploi d'attente avant un « reclassement » promis par l'employeur ou l'opportunité d'un emploi plus conforme aux aspirations : ils y accèdent très vite à la sortie de l'école et n'y restent pas longtemps (moins de six mois en moyenne) (Bédoué 2004). Les moins diplômés sont donc peu éligibles à ce type de trajectoire de sortie rapide de l'emploi non qualifié.

Le fait que les femmes aient plus de mal que les hommes à quitter l'emploi non qualifié, à âge et niveau de diplôme égal, tient à un double mécanisme de ségrégation (Couppié et Epiphane 2003). D'une part les formations suivies par les femmes les amènent vers des emplois proches des attributs du travail domestique ou en conformité avec les stéréotypes de sexe qui associent certaines « qualités féminines » à certains métiers. D'autre part, ces emplois demeurent peu reconnus et bien souvent stigmatisés comme emplois d'appoints (Gadrey 2004). Au final, les femmes occupant un emploi non qualifié en 1998 sont plus souvent sans emploi en 2003 que sur un poste qualifié (sauf pour les diplômées du bac ou plus).

Si l'on tient compte de l'âge, du sexe, de l'origine géographique et du diplôme mais aussi de la nature des postes non qualifiés, toutes ces caractéristiques se combinent pour faire en sorte que les emplois offrant le plus d'opportunités de promotions soient aussi les emplois où l'on retrouve les personnes aux caractéristiques les plus favorisées sur le marché du travail : les jeunes, les hommes, les diplômés. Inversement, les salariés plus âgés, les femmes, les personnes faiblement diplômés mais aussi les immigrés se retrouvent en premier lieu sur les postes non qualifiés offrant le moins de perspectives de promotions (tableau 4).

Tableau 4

ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE DES SALARIÉS EN EMPLOI NON QUALIFIÉ SELON LE NIVEAU DE DIPLÔME ET LE SEXE

Caractéristiques des salariés en emploi non qualifié en 1998		Évolution professionnelle		Part dans les emplois non qualifiés
		Promotion entre 1998 et 2003	Sans emploi en 2003	
Au plus BEPC et plus de 30 ans	hommes	20	13	16
	femmes	6	16	31
Au plus BEPC et moins de 30 ans	hommes	35	19	7
	femmes	12	37	5
CAP/BEP	hommes	35	10	11
	femmes	12	18	18
Bac ou plus	hommes	55	12	4
	femmes	34	20	7

Source : Insee, enquête FQP 2003.

Champ : personnes en emploi salarié en 1998 ayant moins de 65 ans, et non retraitées en 2003.

Lecture : 55 % des hommes occupant un emploi non qualifié, titulaires d'un baccalauréat ou plus, ont connu une promotion entre 1998 et 2003. 12 % d'entre eux se sont retrouvés en situation de non emploi. Cette population représente 4 % de l'ensemble des personnes en emploi non qualifié.

Dans la mesure où les perspectives de promotions passent de plus en plus par un changement d'emploi, la sélection sur les métiers est forcément portée par les employeurs. Mais elle est aussi en partie voulue par les individus. Ces derniers, s'ils ont conscience d'avoir peu d'attributs pour sortir de l'emploi non qualifié auront tendance à choisir les métiers offrant le plus de garantie de rester en emploi. Mais au fil du temps leurs chances de sortir de la non-qualification s'amenuisent et la probabilité de se voir exclus du marché en cas de perte d'emploi augmente. Le risque d'occuper un emploi non qualifié pour les plus fragilisés sur le marché du travail se double du risque d'y rester enfermé.

L'emploi non qualifié peut ainsi se décomposer en plusieurs figures. Avec d'un côté des métiers occupés par des jeunes diplômés avec des risques de perte d'emploi mais aussi des chances de promotions (ouvriers non qualifiés de la mécanique ou du transport) et à l'opposé des métiers offrant une certaine stabilité de l'emploi mais peu de chance de sortir de la non qualification (salariés de particulier, agent de services ou ouvrier de l'entretien) (graphique 1).

3. Les différentes figures du monde des non-qualifiés

3.1. Hôtellerie, restauration : des emplois d'attente pour des destins très contrastés

Une chose est sûre, pour la majorité des personnes qui accèdent à des postes non qualifiés dans l'hôtellerie restauration, l'avenir professionnel n'est pas dans l'entreprise qui les emploie : les deux tiers changeront d'employeur avant cinq ans.

Serveurs de bistrot, équipiers dans un fast-food ou aides de cuisine dans un grand restaurant, femmes de ménage dans un petit hôtel ou réceptionnistes d'une chaîne hôtelière, les métiers sont très divers. Leurs contenus et les perspectives qu'ils offrent varient également selon la gamme, le prestige et la taille de l'hôtel ou du restaurant.

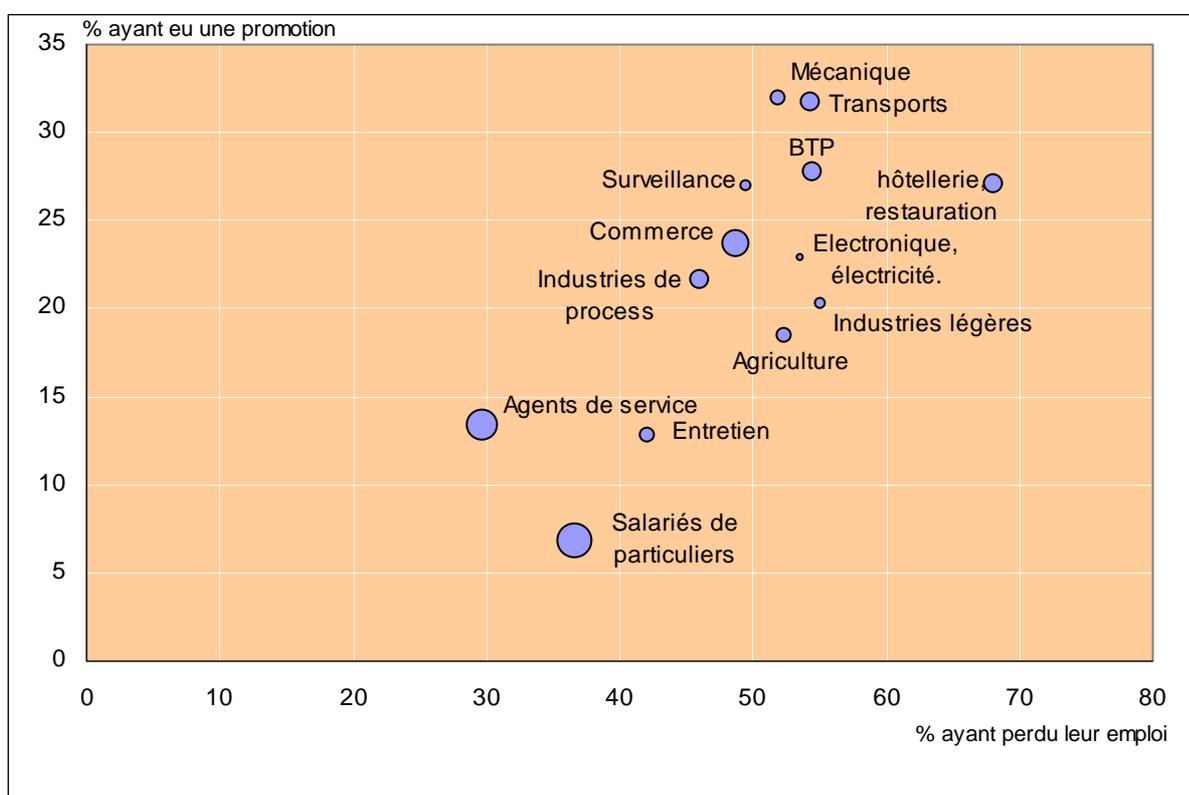
Nombre d'employeurs présentent ces emplois comme des petits boulots qui conviennent à des étudiants ou à des mères de famille souhaitant apporter un complément de revenus aux ressources familiales. Dans la restauration comme dans l'hôtellerie, les horaires sont en effet irréguliers ou décalés, le travail le week-end et les jours fériés répandus, le niveau des salaires peu élevé et le temps partiel monnaie courante. Ces discours trouvent un certain écho chez les plus diplômés. Ils leur permettent de maintenir une distance

avec le travail, notamment dans la restauration rapide (Cartron 2003). L'emploi est présenté comme éphémère et purement alimentaire. Il permet de financer des études pour un avenir qui, même incertain, est l'avenir souhaité. Refusant que ce travail entre dans la définition d'eux-mêmes, les équipiers sont peu demandeurs d'améliorations ou d'évolutions des conditions de travail. Critiquer l'organisation du travail serait s'impliquer.

Mais sur les postes non qualifiés de l'hôtellerie restauration, tous n'ont pas les mêmes perspectives professionnelles. Deux trajectoires diamétralement opposées se dessinent. La première distingue les salariés qui ont l'opportunité d'accéder à l'emploi qualifié (27 % connaît une promotion entre 1998 et 2003). Ce sont les plus diplômés. Ils sortent vers le haut en accédant à des emplois n'ayant le plus souvent que peu de rapport avec le secteur. Moins d'un tiers des promus remonte la filière professionnelle de l'hôtellerie restauration en tentant l'aventure de la mise à son compte, en devenant cuisinier ou en accédant à la maîtrise de restauration.

Graphique 1

CORRÉLATION ENTRE CHANCES DE PROMOTION ET RISQUES DE PERTE D'EMPLOI DANS LES EMPLOIS NON QUALIFIÉS*



Source : FQP 2003. * En général, ce ne sont pas les libellés souvent trop longs des emplois non qualifiés qui figurent dans le graphique, mais les filières correspondantes. Par « mécanique » par exemple, il faut entendre « ouvriers non qualifiés de la mécanique ». Les libellés complets sont décrits dans l'encadré 1.

Champ : personnes en emploi non qualifié en 1998 non retraitées et ayant moins de 65 ans en 2003.

Lecture : les agents de service ont 13 % de chances de connaître une promotion entre 1998 et 2003 et seulement 30 % de risques de quitter leur emploi actuel. Les points sont proportionnels aux effectifs en emploi en 1998 (encadré).

À l'opposé se trouvent ceux qui ont le moins d'atouts pour ce type de trajectoire. Enfermés sur des emplois dénigrés avec des perspectives d'amélioration des conditions de travail faibles, un horizon professionnel qui se rétrécit au fil du temps, les sorties se situent pour eux du côté du chômage et de l'inactivité (26 % des non-qualifiés de l'hôtellerie restauration seront sans emploi cinq ans plus tard). Face à l'impossibilité de construire ou de mener de front un projet personnel et professionnel, les femmes sont les plus nombreuses à renoncer à exercer un emploi ou à tenter leurs chances ailleurs.

Tableau 5

LA SITUATION PROFESSIONNELLE EN 2003 POUR LES PERSONNES EN EMPLOI NON QUALIFIÉ EN 1998

Paramètres	Non emploi*		NQ autre entreprise*		Promotion*	
	coefficient	écart-type	coefficient	écart-type	coefficient	écart-type
Constante	-1,48	0,10	-1,73	0,11	-3,04	0,16
<i>femme de plus de 45 ans</i>	<i>ref</i>		<i>ref</i>		<i>ref</i>	
jeune femme	0,58	0,10	0,88	0,11	1,00	0,15
jeune homme	-0,06	0,14	0,72	0,14	1,92	0,16
homme de plus de 45 ans	-0,24	0,16	-0,69	0,20	1,01	0,18
<i>au plus le BEPC</i>	<i>ref</i>		<i>ref</i>		<i>ref</i>	
CAP BEP	-0,15	0,10	0,04	0,10	0,36	0,10
bac et plus	0,37	0,15	0,32	0,16	1,66	0,14
<i>Salariés de particulier</i>	<i>ref</i>		<i>ref</i>		<i>ref</i>	
Agents de surveillance	0,32	0,34	0,56	0,30	0,54	0,30
Employés de commerce	0,30	0,15	0,01	0,16	0,82	0,18
Employés hôtel, café, restauration	1,20	0,18	0,95	0,19	1,40	0,22
Agent de service	-0,21	0,13	-0,43	0,15	0,32	0,18
ONQ des industries de process	0,46	0,20	0,17	0,21	0,71	0,22
ONQ de la mécanique	0,66	0,22	0,43	0,23	1,12	0,23
ONQ du BTP	0,83	0,23	0,63	0,23	0,92	0,23
ONQ des industries légères	0,77	0,23	0,41	0,26	0,88	0,28
ONQ des transports	0,88	0,18	0,57	0,19	1,27	0,21
ONQ agricoles	0,25	0,24	0,83	0,21	0,49	0,25
ONQ de l'entretien	0,28	0,20	0,13	0,21	0,18	0,25
ONQ de l'électronique , électricité	0,84	0,34	0,60	0,37	1,04	0,39

Source : FQP 2003. * référence = NQ dans la même entreprise

Champ : personnes en emploi non qualifié en 1998.

Note : modélisation polytomique non ordonnée de la probabilité d'être sans emploi, ou en emploi non qualifié dans une autre entreprise ou promu en 2003 pour les personnes en emploi non qualifié en 1998 par rapport au fait de rester en emploi non qualifié dans la même entreprise en 2003. En gras les coefficients significativement non nul au seuil de 5 %.

3.2. Mécanique, transport, BTP : de l'instabilité, mais des opportunités de promotion

Dans certains métiers, les importantes pertes d'emplois s'accompagnent de réelles possibilités de promotion (autour de 30 %) le plus souvent au sein de la filière professionnelle. Ce sont des figures masculines traditionnelles du monde ouvrier : manœuvres dans le BTP, ouvriers non qualifiés de la mécanique, du travail des métaux ou des transports de marchandises. Ces emplois exigent souvent un travail physique important, à la chaîne ou sur des chantiers. Ils permettent à de nombreux jeunes hommes peu formés d'entrer sur le marché du travail.

Les métiers d'OS de la mécanique et du travail des métaux s'exercent souvent dans des secteurs traditionnels de l'industrie. Les conventions collectives étaient encore très structurantes il y a quelques années et pour partie les passages vers des postes d'ouvriers qualifiés se faisaient après quelques années d'expérience. Même si pour autant la nature ou les conditions de travail n'étaient pas toujours améliorées, cette logique de l'évolution de carrière à l'ancienneté constituait néanmoins pour les salariés une reconnaissance de leurs compétences et leur laissait le sentiment qu'ils pouvaient construire une carrière dans leur entreprise. Mais aujourd'hui les deux tiers des promus de ces filières ont changé d'entreprise. Sous l'effet des nombreuses restructurations dans la métallurgie et l'industrie automobile notamment, on assiste

effectivement à une raréfaction des possibilités de promotion en interne, ce qui rend les logiques de promotion plus individuelles que collectives. Ces trajectoires promotionnelles moins explicites, plus incertaines et plus complexes que par le passé (en comparaison souvent de celle de leurs parents) ne permettent pas à ces ouvriers de vivre avec sérénité ces épisodes d'emploi non qualifié même si au final une part importante accède à l'emploi qualifié. De nombreux travaux sociologiques insistent sur le mal-être au travail des ouvriers et leur sentiment de ne pas maîtriser les nouveaux codes qui permettent d'accumuler, même en quantité réduite, le capital professionnel nécessaire à la promotion (Beaud et Pialoux 2002 pour un exemple récent).

Dans le bâtiment, la petite taille des entreprises et la forte saisonnalité de l'activité limitent les perspectives de carrière stable dans une même entreprise. Les conditions de travail difficiles entraînent une fuite des ouvriers qualifiés vers d'autres secteurs et offrent des possibilités de promotion pour les ouvriers non qualifiés ayant appris sur le tas leur métier. Les mises à son compte sont rares et les promotions en interne se font essentiellement dans les grandes entreprises des travaux publics.

Du fait de l'augmentation des échanges de marchandises, le transport est un des seuls secteurs où le nombre d'ouvriers non qualifiés progresse fortement. Il offre, lui aussi, des opportunités d'emplois pour des jeunes peu diplômés, mais contrairement au BTP et à la mécanique, la mobilité interne l'emporte sur les promotions externes. C'est également un secteur où la présence féminine n'est pas négligeable. Les femmes représentent en effet un tiers des effectifs de ce groupe, principalement sur les activités de tris, d'emballage et d'expédition. Plus diplômées que les hommes, les femmes accèdent cependant nettement moins aux postes qualifiés et quittent le plus souvent la filière du transport lorsqu'elles sortent de l'emploi non qualifié. La présence féminine est ainsi très faible parmi les ouvriers qualifiés de la manutention (11 %), les conducteurs d'engins (1 %) ou les conducteurs de véhicules (7 %).

3.3. Personnels de services : la trappe à emploi non qualifié

Les salariés de particuliers, les ouvriers de l'entretien et les agents de services de la Fonction publique ont tous de très faibles possibilités de promotion, mais cela s'accompagne d'une relative stabilité de l'emploi. Ces trois figures représentent 40 % des emplois non qualifiés et concentrent les personnes les moins favorisées sur le marché du travail : les femmes, les plus âgés, les peu diplômés, et les immigrés.

Ce sont des activités de type domestique peu ou pas reconnues : garde d'enfants, aide aux personnes âgées, travaux de ménage chez des particuliers, dans des écoles, des hôpitaux, des locaux industriels ou des bureaux (Angeloff 2000). La demande pour ces emplois est très forte sous l'effet du développement de l'activité féminine, du vieillissement de la population, et de l'externalisation des tâches de nettoyage. Ce dynamisme offre une certaine stabilité en emploi. Pour les ouvriers de l'entretien cette stabilité est même organisée. Lors des changements de prestataires les personnels en place doivent être repris par l'entreprise qui a remporté le marché.

Mais les conditions de travail et d'emploi de ces professions tendent à enfermer les salariés dans des trappes à emploi non qualifié. D'abord, ces emplois demandent souvent une grande autonomie qui se traduit par un isolement important. Les salariées aux particuliers n'ont pas de contact avec un collectif de travail (collègue, syndicat ou représentant du personnel). De même, les personnels de l'entretien et du ménage interviennent seuls lorsque les locaux sont vides, tôt le matin ou tard le soir. Ensuite, les employeurs offrent très peu d'opportunité pour évoluer professionnellement et donc n'incitent pas leur salarié à se former.

L'exemple des assistantes maternelles est tout à fait éclairant. L'agrément qu'elles obtiennent du ministère des Affaires sociales, pour pouvoir garder des enfants à leur domicile, garantit tout au plus le cadre d'exercice, mais il n'est pas une certification de compétence. Quant au programme de formation, obligatoire depuis 1992, il reste minimum : 60 heures en tout et pour tout. Cette formation ne permet pas le passage d'un ordre social traditionnel à un ordre social où le statut de ces femmes dépendrait des tâches accomplies, ces dernières étant allouées selon des critères rationnels. Laissés en l'état, ces emplois légitiment au contraire le fait que les femmes détiennent les qualités naturelles nécessaires à leur exécution.

Pour tous ces emplois, en l'absence de reconnaissance de l'expérience professionnelle, les filières de promotion passent obligatoirement par l'obtention d'un diplôme (le CAP petite enfance pour l'exercice de l'emploi d'auxiliaire de puériculture ou le certificat d'aptitude aux fonctions d'aide-soignant). Or cette voie est peu adaptée à des femmes faiblement diplômées ayant quitté depuis longtemps le système scolaire.

Même la Fonction publique offre peu de débouchés à ses agents de services ; il n'y a pas d'accès à ces diplômes par concours ou examen interne.

Mais l'absence de perspectives d'évolution professionnelle n'est pas forcément toujours mal vécue. Une enquête monographique (Alonzo 2000) révèle que si une majorité des assistantes maternelles considèrent que leur travail est peu reconnu et surtout peu visible, toutes ne portent pas un regard sombre sur leur profession. Celles qui ont le moins de chances de trouver un autre emploi, parlent de vocation et « d'amour des enfants ». Être chez soi à s'en occuper, se rendre utile en bénéficiant d'un salaire, constituent les motifs qui soutiennent un rapport au travail positif et l'assurance d'avoir réussi à concilier une vie familiale et professionnelle. En effet, pour les salariés non qualifiés comme les autres, les éléments du bonheur au travail dépendent des perspectives d'évolutions professionnelles ainsi que du décalage entre l'idée que nous nous faisons de notre place et l'image que nous renvoie notre emploi (Baudelot et Gollac 2003).

4. La formation continue ne sécurise pas les trajectoires des non qualifiés.

Conformément aux résultats d'autres travaux les non qualifiés sont les actifs les moins formés (tableau 6). Les entreprises forment plus les qualifiés et les pouvoirs publics se concentrent sur les chômeurs. D'ailleurs un tiers des non qualifiés en 1998 sont en fait au chômage lorsqu'ils accèdent à leur première formation de plus de 30 heures.

Plus que la nature de l'emploi non qualifié occupé en 1998, ce sont les caractéristiques individuelles qui sont les plus discriminantes. Les jeunes hommes et les diplômés auront davantage accès à la formation que les autres (tableau 7). Quelques métiers se distinguent cependant. Les personnes en emploi non qualifié en 1998 dans la surveillance et dans la mécanique ont indépendamment de leurs caractéristiques individuelles un meilleur parcours professionnel. Ils ont été plus formés et seront plus promus. Pour les salariés de particuliers et les agents de services leur fort accès à la formation est relativement indépendant de leur trajectoire. Comme on l'a déjà signalé, la formation pour les assistantes maternelles est obligatoire mais n'apporte pas beaucoup de compétences transférables ailleurs. Quant aux agents de services c'est la nature de leur employeur (Fonction publique, collectivités territoriales) qui leur facilite l'accès à la formation.

Tableau 6

LES PERSONNES EN EMPLOI NON QUALIFIÉ EN 1998 SONT LES ACTIFS QUI ONT LE MOINS ACCÉDÉ À AU MOINS UNE FORMATION DE PLUS DE 30H ENTRE 1998 ET 2003

	Formations de plus de 30h*
En emploi en 1998	
Cadres et professions intermédiaires	37%
Ouvriers, Employés qualifiés	25%
Ouvriers, Employés non qualifiés	20%
Sans emploi en 1998	
Chômeurs de moins de 12mois	35%
autre chômeurs	31%
Inactifs	22%

Source : FQP 2003. * A eu au moins une formation de plus de 30h quel que soit le financeur.

Champ : population en âge de travailler et ayant achevé ses études initiales en 1998.

Lecture : 37 % des de cadres et des professions intermédiaires en 1998 ont suivi au moins une formation de plus de 30h entre 1998 et 2003.

Tableau 7

Les caractéristiques sociodémographiques sont prépondérantes dans l'accès à la formation pour les non-qualifiés

Paramètres	Coefficient	Écart-type
Constante	-1,83	0,10
<i>Femme de plus de 45 ans</i>	<i>ref</i>	
Jeune femme	0,85	0,11
Jeune homme	1,26	0,13
Homme de plus de 45 ans	0,39	0,17
<i>Au plus le bepc</i>	<i>ref</i>	
CAP BEP	0,24	0,09
Bac et plus	0,79	0,11
<i>Employés hôtel, café, restauration</i>	<i>ref</i>	
Agents de surveillance	0,91	0,26
Employés de commerce	0,06	0,18
Salariés de particulier	0,87	0,17
Agent de service	0,59	0,17
ONQ des industries de process	0,14	0,22
ONQ de la mécanique	0,59	0,21
ONQ du BTP	0,22	0,22
ONQ des industries légères	0,29	0,26
ONQ des transports	0,10	0,20
ONQ agricoles	-0,33	0,25
ONQ de l'entretien	0,07	0,23
ONQ de l'électronique , électricité	0,15	0,37

Source : FQP 2003. Champs : personnes en emploi non qualifiés en 1998

Note : modélisation logistique de l'accès à au moins une formation de plus de 30h entre 1998 et 2003 pour les non-qualifiés en 1998.

En gras les coefficients significativement non nul au seuil de 5 %.

Conclusion : des trajectoires à risques pour les non qualifiés

Au final, plus on descend dans la hiérarchie des emplois plus les trajectoires professionnelles sont risquées. Les évolutions de carrières dans l'entreprise sont faibles, les changements d'employeur sans passage par le chômage sont moins nombreux. Les promotions ne se font pas le long de filières professionnelles clairement identifiées.

Le passage par un emploi non qualifié est donc peu valorisé dans l'entreprise ou sur le marché du travail. La relation vertueuse entre trajectoire et diminution des risques d'exclusion du marché du travail par accumulation de compétence à chacun des points de la trajectoire apparaît ainsi peu évidente en bas de l'échelle.

Mais si la trajectoire ne permet pas forcément d'accumuler des compétences elle est une chance de sortir de la non-qualification. Les personnes en emploi non qualifié sont face à deux risques. Le premier est, en essayant de sortir de l'emploi non qualifié, de se retrouver au chômage, d'accepter des emplois peu en rapport avec sa formation ou avec son emploi initial. Le second consiste à essayer de rester sur son emploi alors qu'avec le temps les chances de sortir de l'emploi non qualifié diminuent car les compétences acquises sur le poste ou via la formation continue sont faibles, peu valorisées et peu valorisables ailleurs.

Face à ces deux risques les personnes en emploi non qualifié ne sont pas logées à la même enseigne. Les risques relatifs des uns et des autres sont largement prédéterminés par les caractéristiques sociodémographiques. Les hommes, les jeunes et les plus diplômés ont le plus de chances d'avoir une promotion. Pour les femmes, les plus âgés et les moins diplômés les obstacles à surmonter pour sortir de la non-qualification peuvent rapidement contraindre fortement les choix de carrières professionnelles.

Bibliographie

Alonzo P. (2000), *Femmes et salariat*, Paris, L'Harmattan, « logiques sociales ».

Angeloff T. (2000), *Le temps partiel : un marché de dupes ?*, Paris, Syros.

Baudelot C. et Gollac M. (2003), *Travailler pour être heureux ? Le bonheur et le travail en France*, Paris, Fayard.

Beaud S. et Pialoux M. (2002), *Retour sur la condition ouvrière*, Paris, Fayard.

Bédoué C. (2004), « L'emploi non qualifié dans les trajectoires professionnelles de jeunes débutants », in D. Méda et F. Vennat (dir.), *Le travail non qualifié, permanences et paradoxes*, Paris, La Découverte, coll. « Recherches », pp. 269-284.

Cartron D. (2003), « Le sociologue pris en sandwich ! Retour sur une observation participante au McDonald's », Communication aux journées Ergonomie et Sociologie, 25-26 mars 2002, *Travail et Emploi*, n° 94.

Chardon O. (2001), *La qualification des employés*, Insee, Document de travail, n° F 0202.

Couppié T. et Epiphane D. (2003), « Ségrégation professionnelle des hommes et des femmes : entre héritage éducatif et construction sur le marché du travail », Premières rencontres jeunes et sociétés en Europe et autour de la méditerranée, Marseille, octobre 2003, 24 p.

Gadrey N., Jany-Catrice F. et Pernod-Lemattre M. (2004), « Genre et emplois non qualifiés », in D. Méda et F. Vennat (dir.), *Le travail non qualifié, permanences et paradoxes*, Paris, La Découverte, coll. « Recherches », pp. 197-207.

Lemistre P. (2004), « Emplois non qualifiés et carrières salariales : une mise en perspective à travers sept ENQ », in D. Méda et F. Vennat (dir.), *Le travail non qualifié, permanences et paradoxes*, Paris, La Découverte, coll. « Recherches », pp. 285-295.

Les jeunes et le BTP : former ne suffit pas

*Jean-Jacques Arrighi et Céline Gasquet**

Dans un marché¹ du travail durablement difficile pour les jeunes, les problèmes de recrutement de certains secteurs apparaissent paradoxaux. Dès lors, des politiques publiques de plus en plus insistantes s'efforcent de mobiliser les ressources de la communication et de l'orientation pour diriger les jeunes vers les spécialités de formation conduisant à ces métiers structurellement déficitaires. Ce discours s'est renforcé depuis la relance de l'activité dans la construction². Amorcée en 1999, soutenue depuis, elle a fait apparaître des « pénuries » de main-d'œuvre dans un secteur qui, il faut s'en souvenir, fut destructeur net d'emploi au cours de la décennie précédente. Le sous-entendu des politiques conduites impute donc à un déficit de « l'orientation scolaire » la coexistence d'un déficit de candidats et d'un sous-emploi de la main-d'œuvre juvénile. L'évidence semble en effet indiscutable qui énonce qu'une formation dans des secteurs en tension serait garante d'un accès facilité à l'emploi et à la carrière.

Cette évidence mérite pourtant d'être vérifiée. Les difficultés de recrutement dans le bâtiment comme dans l'hôtellerie sont structurelles et semblent relever de logiques spécifiques d'ajustement sur le marché du travail ; sur longue période elles se montrent en effet peu sensibles à la conjoncture et au volume des qualifications produites par le dispositif de formation initiale et continue (Campinos-Dubernet *et alii* 1991 ; Seibel 2001 ; Salze 2004). De plus, l'hémorragie des jeunes à l'issue des formations conduisant à ces métiers semble tout aussi structurelle. Entrés sur le marché du travail dans des conjonctures du bâtiment opposées, les jeunes de la génération 1998³ et de la génération 2001 issus des formations du bâtiment connaissent des difficultés d'une ampleur équivalente. Et, nouveau paradoxe, les jeunes ayant quitté l'école en 2001 sont plus touchés par le chômage que ceux l'ayant quittée en 1998, tandis que, dans le même temps, la profession déclare souffrir de pénurie de main-d'œuvre. En fait, le taux de chômage des jeunes issus de ces formations obéit ici aux mêmes logiques que celles qui gouvernent l'insertion de l'ensemble de la cohorte. En outre, dans les deux générations, moins de la moitié des jeunes issus de formations aux métiers de la construction – clairement identifiées par la branche professionnelle – travaillent dans le secteur au terme de leurs trois premières années de vie active. L'orientation massive de jeunes vers les spécialités de formations de la construction ne semble donc pas suffire à garantir un emploi aux jeunes et de la main-d'œuvre aux professionnels du secteur.

Au-delà des déficits d'orientation ou des volumes de formation insuffisants, ce « chômage paradoxal » ne relève-t-il pas plutôt d'une transition professionnelle à risque ? L'objet de ce travail est de dessiner plus clairement les trajectoires collectives de ces jeunes qui ont choisi de se former aux métiers du bâtiment, pour, dans un second temps, isoler certains facteurs qui alimentent le risque de s'inscrire dans des trajectoires précaires et d'autres qui favorisent plutôt une inscription durable au sein de l'univers des métiers de la construction. À cette fin, nous étudions les cinq premières années de vie active des jeunes sortis en 1998 de spécialités de la construction⁴. Nous construisons une typologie des premières transitions professionnelles que nous commentons brièvement. Nous tentons ensuite d'identifier les déterminants de ces trajectoires professionnelles au moyen d'une analyse de statistique descriptive. Conjuguée aux constats issus des typologies, celle-ci nous permet d'émettre des hypothèses que nous testons à l'aide de quelques modèles économétriques. En conclusion il apparaît que les conditions de la première transition professionnelle jouent effectivement un rôle majeur sur lequel la profession gagnerait à se pencher.

* Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq), arrighi@cereq.fr, gasquet@cereq.fr.

¹ Les auteurs remercient V. di Paola et S. Moullet pour leurs conseils.

² Par « construction » ou « bâtiment » nous désignons l'ensemble du secteur du bâtiment et des travaux publics (BTP). Secteur H00 dans la Nomenclature économique de synthèse.

³ Dans le cadre de l'enquête Génération 1998, 55 000 jeunes ayant quitté l'école en 1998 ont été interrogés (une première fois en 2001, puis en 2003 et enfin en 2005). Dans le cadre de l'enquête Génération 2001, 10 000 jeunes ayant quitté l'école en 2001 ont été interrogés en 2004.

⁴ Voir source et champ en annexe 1.

1. Typologie des trajectoires professionnelles des jeunes formés dans une spécialité de la construction

L'objectif étant d'apprécier dans quelle mesure des jeunes formés dans la construction font ou non carrière dans le secteur, cette typologie est construite à partir des caractéristiques des emplois occupés durant les cinq premières années de vie active. Au-delà des différentes situations d'inactivité et de chômage, les emplois sont distingués selon qu'ils sont exercés au sein du secteur de la construction ou non et qu'ils relèvent ou non des professions de la construction⁵.

Le premier enseignement de cette classification est de confirmer que près de la moitié des sortants de formation quittent le secteur. En effet, 45 % des jeunes s'inscrivent dans des trajectoires dominées par des emplois qui ne relèvent pas du bâtiment, ni du point de vue des qualifications mises en œuvre, ni du point de vue du secteur de l'entreprise⁶ (trajectoire « hbtp-hbtp »). Ces jeunes ont passé en moyenne près de quatre années sur cinq dans des emplois de ce type et trois ans après leur sortie de l'école 90 % d'entre eux occupent de tels emplois. Les échanges avec la construction sont faibles, ces jeunes semblent solidement « installés » dans des carrières alternatives. Le second enseignement est que pour ces jeunes le départ du secteur s'effectue pour la plupart dès l'entrée sur le marché du travail : en janvier 1999, plus de 60 % occupent un emploi sans rapport avec la construction.

À l'opposé, 28 % des jeunes ont un accès quasi direct et durable à des métiers de la construction exercés dans le secteur (trajectoire « btp-btp »). Ils y passent en moyenne quatre années sur les cinq observées. Les deux-tiers d'entre eux sont déjà installés dans le métier en décembre 1998 et cela concerne plus de 95 % d'entre eux au cours de l'année 2001. Un tiers n'occupera qu'un seul emploi au cours de ces cinq années. La stabilité domine ici. Les échanges avec les autres métiers et/ou autres secteurs sont faibles ; lorsqu'ils augmentent légèrement en fin de période c'est plutôt au profit d'autres métiers dans d'autres secteurs c'est-à-dire de reconversions professionnelles.

Contrairement aux deux premiers profils qui apparaissent particulièrement stables, tous les autres jeunes connaissent des trajectoires plus volatiles.

Moins d'un jeune sur dix s'inscrit dans des parcours dominés par l'exercice de métiers de la construction dans des entreprises qui n'en relèvent pas (trajectoire « btp-hbtp »). Mais l'accès à ces emplois est à la fois moins direct et moins durable que dans les profils précédents. 47% de ces jeunes ont ainsi occupé au moins trois emplois au cours de leurs cinq premières années de vie active et le chronogramme laisse apparaître des échanges fréquents à la fois vers des métiers de la construction exercés dans le secteur et à l'inverse vers d'autres métiers exercés dans d'autres secteurs.

Enfin, la dernière trajectoire montre qu'une formation suivie dans un métier réputé en tension ne protège pas toujours de la précarité. 18 % des jeunes ont des trajectoires instables, où alternent emploi et chômage (trajectoire « précarité »). Début 1999 la moitié d'entre eux sont au chômage ou inactifs, c'est encore le cas de près de 30 % d'entre eux en mars 2003. Les changements d'emploi sont fréquents (35 % ont exercé au moins quatre emplois) mais les métiers occupés sont rarement en lien avec la construction. Au sein de cette trajectoire, sur l'ensemble de la période pas plus de 15 % des emplois occupés chaque mois relèvent du secteur ou d'une des professions du bâtiment. Les retours en formation sont d'ailleurs fréquents.

Les résultats de ce suivi longitudinal montrent donc l'existence de parcours types de transition professionnelle qui structurent l'avenir des jeunes sortants des formations du bâtiment. En outre il apparaît clairement que le tri s'effectue très tôt. La question est maintenant celle de l'identification des paramètres qui rendent probable l'appartenance à l'une ou l'autre des trajectoires. Ces paramètres renvoient aux caractéristiques propres des individus et de leurs parcours scolaires mais probablement aussi à leurs premières expériences sur le marché du travail.

⁵ Voir méthodologie en annexe 1.

⁶ Voir tableau 5 et graphiques 1, 2, 3, 4 en annexe 2.

2. Trajectoires professionnelles, caractéristiques individuelles, première expérience professionnelle

2.1. Le parcours scolaire⁷

L'effet du niveau de formation est triple. D'une part, classiquement, les trajectoires précaires sont d'autant moins présentes que le niveau de formation est élevé. D'autre part c'est au niveau CAP/BEP que les carrières dans la construction sont les plus fréquentes, en lien avec la structure des emplois dans la construction⁸. Enfin, ce sont les plus diplômés qui sortent le plus souvent du secteur, pour exercer ou non un métier de la construction.

Les formations du gros œuvre et de la couverture semblent prédestiner beaucoup plus efficacement à des carrières dans la construction que les autres formations (49 % des jeunes qui en sont issus font carrière dans le bâtiment contre 28 % pour l'ensemble des jeunes). Toutefois elles conduisent également plus fréquemment à des trajectoires marquées par le chômage. Les formations du second œuvre et de la plomberie présentent un même type de profil mais avec un risque de chômage encore aggravé et une propension moindre à se sédentariser dans la construction. À l'inverse les formations de l'électricité conduisent plus d'une fois sur deux à des carrières sans lien avec la construction.

Le mode de formation, apprentissage ou plein temps scolaire, paraît également important. Il semble déterminer en partie le choix entre une carrière dans la construction ou hors de la construction. Il a en revanche peu d'effet sur le risque de précarité et même aucun effet sur le choix d'une trajectoire dominée par des métiers du bâtiment mais exercés dans d'autres secteurs. Les jeunes entrés en apprentissage avant la troisième ou dès la sortie du collège font plus souvent que les autres une carrière dans le bâtiment : c'est le cas, respectivement de 42 % et 43 % d'entre eux contre 28 % en moyenne. Une orientation précoce en apprentissage peut donc être un facteur de stabilisation rapide mais la décision n'est pas sans risque car c'est parmi ces jeunes qui n'ont pas achevé leur scolarité au collège que l'on retrouve le plus de trajectoires précaires. Assez naturellement, le retard scolaire est associé au risque de précarité : 31 % des jeunes ayant deux ans de retard ou plus en sixième connaissent une trajectoire où alternent périodes d'emploi et de chômage.

2.2. Les origines

Parmi les jeunes formés dans les spécialités de la construction, la localisation rurale semble contribuer à augmenter les chances d'une carrière stabilisée dans le bâtiment, tandis que la localisation urbaine augmente plutôt celles des trajectoires précaires. L'inactivité de la mère joue peu sur l'orientation professionnelle à l'issue des études ; elle contribue en revanche à augmenter le risque de précarité. Ce risque est également accru lorsque le père ne travaille pas. La catégorie socioprofessionnelle du père, à la fin des études du jeune, joue peu, hormis le fait qu'elle accroît les chances de faire carrière dans la construction, lorsqu'il est indépendant et les chances de faire carrière ailleurs lorsqu'il occupe un emploi de profession intermédiaire (technicien, agent de maîtrise). En revanche les formations du bâtiment ne protègent pas des discriminations et l'origine nationale des parents n'est pas indifférente : elle accroît le risque d'avoir une trajectoire précaire de 11 points lorsqu'un seul des deux parents est né à l'étranger et de 17 points lorsque c'est le cas pour les deux parents.

2.3. Situation des jeunes six mois après la fin de leur scolarité

Au-delà de l'influence de certaines caractéristiques propres aux individus, les conditions du premier emploi apparaissent particulièrement décisives : les chronogrammes montrent que le partage entre ceux qui feront carrière dans le secteur et ceux qui resteront dans des parcours instables ou quitteront le secteur semble se faire dès la première embauche. L'étude des conditions du premier emploi est donc incontournable. Néanmoins, ce premier emploi survenant à des dates variables selon les trajectoires, nous l'approchons par la situation des individus six mois après leur sortie du système éducatif. Celle-ci se caractérise par l'activité

⁷ Voir tableau 3 en annexe 2

⁸ <http://extranet.clever-age.net/travail/travail/agora/etudes-recherches-statistiques/statistiques/metiers-qualifications>

ou non du jeune et, lorsqu'il est en emploi, par les caractéristiques de celui-ci (métier exercé, secteur d'activité et taille de l'entreprise, contrat de travail).

L'observation de cette situation révèle immédiatement une position très différenciée selon les groupes de la typologie. Près de la moitié des jeunes ayant une trajectoire précaire sont au chômage ou en inactivité six mois après la fin de leurs études, cette proportion n'atteignant pas 15 % pour les autres trajectoires. Par ailleurs, les situations d'emploi à six mois les plus fréquentes se rencontrent parmi les jeunes qui exercent un métier en correspondance avec leur domaine de formation.

Tableau 1

SITUATION SIX MOIS APRÈS LA FIN DE LA SCOLARITÉ ET TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES(%)

	btp-btp	btp-hbtp	précarité	hbtp-hbtp	Ensemble
Chômage et inactivité	10	9	49	14	19
Emploi	78	76	40	71	68
Autre (service national, formation, reprise d'études)	11	15	11	15	13

Source : Céreq, enquête Génération 1998.

Si on s'intéresse maintenant aux 68 % de jeunes qui occupaient un emploi six mois après la fin de leurs études, le secteur de l'emploi occupé paraît être un bon prédicteur de la situation professionnelle ultérieure⁹. Ainsi, 66 % des jeunes qui travaillent dans la construction à cette date y feront carrière et 72 % des jeunes qui occupent un emploi en dehors du secteur et de ses métiers feront effectivement une carrière sans lien avec la construction. Au-delà de cette influence marquante, un fait est à souligner : le risque de précarité est réduit pour les jeunes ayant commencé leur trajectoire hors du bâtiment.

De même, la nature du contrat de travail à six mois ne semble pas négligeable pour la suite de la carrière et en particulier pour le partage entre un avenir dans le secteur ou hors du secteur. Ainsi, 42 % des jeunes en CDI à cette date appartiennent à une trajectoire dans la construction et 39 % au contraire connaissent une trajectoire sans lien avec la construction, contre respectivement 31 % et 48 %, tout contrat confondu. De même, les contrats d'intérim vont de pair avec des sorties à terme du secteur : seulement 17 % des jeunes en intérim à six mois feront carrière dans la construction, 57 % quitteront le secteur et 15 % connaîtront une trajectoire précaire.

Les jeunes qui resteront dans la construction ont le plus souvent commencé leur vie active dans des petites entreprises ; à l'inverse ils ont souvent commencé dans des entreprises de 200 salariés ou plus quand ils font carrière hors de la construction. Il s'agit bien entendu d'un effet du secteur, mais pas seulement. Lorsque les jeunes commencent leur carrière dans une entreprise qui n'est pas du secteur du bâtiment la taille de celle-ci paraît influencer sur les chances de rejoindre malgré tout une carrière du bâtiment. Ainsi, 35 % des jeunes qui travaillent à six mois dans une entreprise de moins de dix salariés hors du secteur de la construction, exerceront ensuite des métiers du bâtiment, dans le secteur ou non, contre 22 %, toute taille confondue.

La qualification des emplois joue un rôle assez net. Il est plus fréquent de faire une carrière dans la construction lorsqu'on occupe une position d'ouvrier qualifié à l'emploi à six mois, et inversement, il est plus fréquent de faire une carrière sans lien avec la construction lorsqu'on est à cette période occupé sur un poste de technicien ou d'agent de maîtrise. Les emplois d'ouvrier non qualifié quant à eux ne prédestinent pas particulièrement à l'une ou l'autre des trajectoires.

Enfin, un indicateur d'adéquation entre la profession de l'emploi occupé et la spécialité de formation a été calculé¹⁰. Il montre qu'un bon ajustement entre les deux dimensions favorise fortement le maintien des jeunes dans le secteur : 73 % des jeunes qui mettent en œuvre à six mois les qualifications acquises en formation s'inscrivent dans des trajectoires dominées par les métiers de la construction, exercés ou non dans le secteur.

⁹ Voir tableau 4 en annexe 2.

¹⁰ Voir méthodologie en annexe 1.

Ce survol statistique montre que les trajectoires professionnelles des jeunes issus des formations de la construction ne relèvent pas seulement des caractéristiques acquises à l'issue de leur scolarité mais également des conditions de leur entrée sur le marché du travail. Bien évidemment les deux sont intimement liées. La mise en œuvre de modélisations économétriques¹¹ nous permet maintenant d'affiner la compréhension du rôle respectif de ces deux déterminants.

3. Influence des caractéristiques individuelles et de la situation occupée six mois après la sortie du système scolaire

3.1. Déterminants individuels

Le recours à l'estimation d'un modèle logit multinomial (Gourriéroux 1984) nous permet de consolider l'observation en identifiant les déterminants individuels des quatre trajectoires types. Nous estimons la probabilité d'appartenir à l'une des trajectoires en fonction de variables individuelles. La trajectoire de référence est celle d'une carrière stabilisée sans lien avec la construction (hbtp-hbtp).

Les résultats¹² révèlent le caractère déterminant du parcours scolaire. Ainsi, les jeunes sortis précocement de l'école (moins de 18 ans, sans avoir suivi le cursus complet du collège) ont un risque accru d'avoir une trajectoire précaire plutôt qu'une trajectoire professionnelle stable hors du bâtiment. Les jeunes issus des spécialités de formation du cœur de métier de la construction (gros oeuvre et second oeuvre-plomberie) sont également plus exposés au risque de précarité. Néanmoins, lorsqu'ils en échappent, leurs chances de faire carrière dans le bâtiment plutôt que dans un autre secteur sont supérieures. S'engager dans une formation de la construction ne suffit pas donc pas à garantir une insertion professionnelle de qualité. Dans la construction comme ailleurs, l'effet du diplôme est déterminant. Il faut sortir de l'enseignement supérieur pour voir son risque de précarité réellement diminuer et il faut obtenir un CAP ou un BEP pour avoir le plus de chance de faire carrière dans le bâtiment. L'origine sociale des jeunes joue en revanche assez peu, ce qui renvoie sans doute à une diversité moindre des origines sociales dans notre échantillon que dans l'ensemble de la population. Le seul effet à noter renvoie à une difficulté particulière des jeunes dont l'un des parents est né à l'étranger.

3.2. L'effet propre des conditions d'entrée sur le marché du travail

Nous nous attachons maintenant à associer dans un même modèle les caractéristiques individuelles des jeunes et les caractéristiques de leur situation sur le marché du travail six mois après la fin de leurs études. Une difficulté doit cependant être contournée puisque l'effet de cette situation sur l'appartenance à une trajectoire ne peut être mesuré de façon directe : la position à six mois est en effet constitutive de la trajectoire. À défaut nous proposons d'identifier l'effet de la situation occupée à six mois sur différentes positions à la date de l'enquête : être au chômage à cette date depuis six mois et exercer à cette date un métier de la construction dans le secteur de la construction depuis un an. Ces deux indicatrices sont largement représentatives des trajectoires correspondantes.

Tableau 2

TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES ET SITUATION À LA DATE DE L'ENQUÊTE (%)

	btp-btp	btp-hbtp	précarité	hbtp-hbtp
Au chômage à la date de l'enquête depuis six mois ou plus	1	5	67	27
Exerce un métier de la construction dans le secteur à la date de l'enquête depuis un an ou plus	92	1	3	4

Source : Céreq, enquête Génération 1998.

¹¹ La démarche utilisée et les modèles estimés sont inspirés du travail de V. Di Paola et S. Moullet (2003).

¹² Voir tableau 6 en annexe 2.

3.2.1. Facteurs de risque de précarité

Nous cherchons dans un premier temps à expliquer la probabilité d'être au chômage depuis au moins six mois à la date de l'enquête¹³ par des variables individuelles, et par le fait d'être en emploi, ou pas, six mois après être sorti de formation initiale. Nous sommes alors confrontés à un problème d'endogénéité. En effet, les facteurs, observés ou non, expliquant le fait d'être en emploi à six mois peuvent avoir également une influence sur la situation à la date de l'enquête. Dès lors, nous devons estimer la probabilité d'être en emploi à six mois afin de s'assurer d'identifier l'influence propre des caractéristiques individuelles sur le risque de chômage cinq ans plus tard. Pour ce faire nous recourons à un modèle probit bi-varié où nous estimons dans la première équation la probabilité d'être au chômage depuis six mois à la date de l'enquête et dans la deuxième équation la probabilité d'être en emploi six mois après l'entrée sur le marché du travail¹⁴.

Les résultats¹⁵ confirment le rôle capital d'une transition brève pour les sortants de formations du bâtiment. Les chances d'occuper un emploi à six mois sont liées aux caractéristiques du parcours scolaire. Ainsi, retard scolaire, sorties précoces ou tardives, sorties sans qualification contribuent à réduire la probabilité d'occuper rapidement un emploi tandis que la formation en apprentissage et une formation dans les spécialités du gros œuvre du bâtiment tendent à l'augmenter. Le parcours scolaire continue de jouer un rôle déterminant cinq ans après la fin de la scolarité mais occuper un emploi à six mois est le facteur qui contribue le plus à réduire le risque de chômage ultérieur. La rapidité d'insertion dans l'emploi a donc un effet propre indépendamment des caractéristiques qui la favorisent.

3.2.2. Facteurs d'adhésion à une carrière dans le BTP

Au-delà de l'influence de la position occupée à six mois sur le marché du travail, emploi ou non, les statistiques descriptives réalisées précédemment nous conduisent à tester l'influence de certaines caractéristiques de l'emploi occupé sur les chances de faire carrière dans le bâtiment. Deux modèles sont estimés pour tester l'incidence du contrat de travail et de l'importance de l'adéquation emploi-formation dans le cadre de l'emploi occupé à six mois. Pour chacun de ces modèles une correction du biais de sélection est effectuée par la prise en compte de l'inverse du ratio de Mill afin de tenir compte du fait que l'estimation est réalisée uniquement sur les jeunes ayant un emploi six mois après la fin de leur scolarité¹⁶. Comme précédemment, une correction du biais d'endogénéité pouvant exister entre la caractéristique de l'emploi à six mois et la variable expliquée [exercer un métier de la construction dans le secteur à la date de l'enquête depuis au moins un an] est également effectuée¹⁷.

L'estimation des deux modèles confirme l'influence persistante des déterminants scolaires, diplôme et spécialité. Cinq ans après la fin des études ils interviennent encore non seulement sur le risque de chômage mais aussi sur le type d'emploi exercé¹⁸. En revanche l'origine sociale des jeunes est peu discriminante en dehors de l'effet exercé par l'emploi du père dans le secteur privé. Toutefois l'information principale délivrée par le modèle est que les chances de faire carrière dans le bâtiment sont d'autant plus grandes que le jeune occupe à six mois un CDI dans le secteur ou qu'il y exerce un métier en adéquation avec sa spécialité de formation. La nature du premier emploi apparaît donc essentielle pour la suite. Selon les conditions offertes aux jeunes ils feront ou non carrière dans le secteur, indépendamment des caractéristiques individuelles qui les surdéterminent. Dans cette période charnière, ce sont les jeunes issus des spécialités du cœur de métier souvent issus de l'apprentissage qui semblent les mieux armés ; sous la réserve expresse qu'ils aient obtenu leur diplôme et si possible de niveau BEP. D'autres facteurs

¹³ 5 % des jeunes issus des formations de la construction sont au chômage depuis six mois à la date de l'enquête mais cette proportion varie sensiblement selon la situation occupée à six mois. Ainsi, c'est le cas de 11 % des jeunes qui étaient au chômage six mois après la fin de leur scolarité mais de seulement 3 % des autres, qui étaient en emploi, en formation ou encore en reprise d'études.

¹⁴ L'hypothèse d'absence de corrélation entre les variables inobservées des deux équations est rejetée par un test du ratio de vraisemblance confirmant la pertinence d'un recours à un modèle probit bi-variés. Ainsi, il existe des variables inobservées influençant à la fois la situation à six mois et la situation à la date de l'enquête.

¹⁵ Voir tableau 7 en annexe 2.

¹⁶ Il ressort des estimations que ce ratio n'est significatif dans aucune des équations. L'existence d'un biais de sélection n'est donc pas confirmée, ce qui renforce notre hypothèse que les logiques qui gouvernent l'accès à l'emploi sont en partie distinctes de celles qui déterminent le choix de la carrière.

¹⁷ Les résultats des estimations des modèles probit bi-variés confirment l'existence d'un biais d'endogénéité.

¹⁸ Voir tableaux 8 et 8bis en annexe 2.

conditionnent la qualité des conditions d'accueil des jeunes. Obtenir six mois après la fin de ses études un CDI dans le bâtiment est plus difficile pour les jeunes travaillant dans des grandes entreprises ou sur des postes d'ouvriers non qualifiés. De même, il est plus rare d'exercer un métier en rapport avec sa spécialité de formation pour des jeunes travaillant dans une grande entreprise ou employés en intérim.

Conclusion

Orienter plus massivement des jeunes vers les formations de la construction est censé constituer une réponse au double problème d'insertion professionnelle des jeunes et de pénurie de main-d'œuvre dans le secteur. Notre démarche a consisté à interroger la pertinence de cette proposition à l'aulne des réalités. Il en ressort que l'orientation des jeunes vers des métiers en tension ne suffit pas à elle seule à leur garantir une insertion professionnelle de qualité. Celle-ci exige en plus d'une part que la formation soit réussie et qualifiante et d'autre part que la transition professionnelle soit optimisée. Dès lors si la profession souhaite réellement réduire les tensions sur le marché du travail de la construction elle devrait, au-delà des campagnes de communication, investir sur l'efficacité des parcours qualifiants dans le dispositif de formation et accompagner avec plus d'attention les premières expériences professionnelles des jeunes formés. Toutefois il n'est peut-être pas dans son intérêt de stabiliser tous les jeunes formés, la production excédentaire de qualifications lui permettant de disposer d'un volant de main-d'œuvre suffisant pour s'adapter aux fluctuations d'activité qui sont consubstantielle au métier. Dans ce contexte, il est donc important que les jeunes qui se lancent dans ces formations sachent que l'existence d'emplois réputés non pourvus ne leur garantit en rien une insertion professionnelle aisée. Dans la construction comme ailleurs, elle passera surtout par un parcours de formation réussi.

Bibliographie

Campinos-Dubernet M. *et alii* (1991), « *Le BTP en Europe : structures industrielles et marché du travail* », actes du colloque des 28 et 29 septembre Paris, Céreq.

CCCA-BTP (2005), *Tableau de bord national de l'emploi et de la formation dans le BTP*, Paris, Comité Central de Coordination de l'Apprentissage dans le Bâtiment et les Travaux Publics .

Di Paola V. et Moullet S. (2003), « L'emploi public et les trajectoires d'insertion des jeunes », *Économie et Statistique*, n° 369-370, pp. 49-74.

Gourriéroux C. (1984), *Économétrie des variables qualitatives*, Paris, Économica.

Petitberghien S. (2004), « *Travailler dans le BTP en début de vie active : une diversité de trajectoire* », Marseille, Céreq, Net.doc, n° 3.

Prokovas N. et Viney X. (2004), « *Les emplois difficiles à pourvoir : cinq métiers en exemple* », Dares, Premières informations et premières synthèses, n° 50.2.

Salze W. (2004), *Quelle contribution des sortants de formation initiale au renouvellement de la main d'œuvre ouvrière qualifiée du secteur de la construction*, mémoire de DEA, Laboratoire d'économie et de sociologie du travail (LEST), Aix-en-Provence.

Seibel C. (2001), *Entre chômage et difficultés de recrutement : se souvenir pour prévoir*, rapport au Commissariat général au Plan, Paris, La Documentation française.

Annexe 1

Source, champ

- Les données proviennent de la deuxième interrogation de l'enquête Génération 1998 du Céreq. Pour cette enquête le Céreq a interrogé en 2001 un échantillon de 55 000 jeunes, de tous les niveaux et de toutes les spécialités de formation, parmi les 740 000 sortis de formation initiale en 1998. 22 000 de ces jeunes ont été ré-interrogés en 2003. L'enquête permet de reconstituer, mois par mois, le parcours suivi par les jeunes au cours des cinq premières années passées sur le marché du travail.
- L'étude porte sur 1 532 individus issus des formations de la construction telles que retenues dans le cadre d'une convention passée avec l'organisme de formation de la branche (CCCA-BTP).
- Les formations retenues sont des formations pilotées par la profession avec notamment une part importante d'apprentissage : second œuvre plomberie (chauffage, plomberie, plâtrerie revêtement peintures), électricité, génie civil conduite et mécanique (génie civil, travaux publics, étude encadrement), gros œuvre et couverture (couverture maçonnerie et connexe), menuiserie (menuiserie, charpente, métallerie).
- Niveau de formation de ces jeunes :

	Non diplômés	Cap-Bep-bac non diplômés	Bac	Bac+2	Total
Second œuvre plomberie	34 %	48 %	15 %	3 %	100 %
Électricité	23 %	33 %	32 %	13 %	100 %
Génie civil, conduite et mécanique	23 %	34 %	32 %	12 %	100 %
Gros œuvre et couverture	42 %	44 %	12 %	1 %	100 %
Menuiserie	29 %	53 %	16 %	2 %	100 %
Ensemble	28 %	40 %	24 %	8 %	100 %

Les spécialités de la construction continuent à conduire essentiellement à des qualifications de niveau V : 68 % des jeunes issus de ces formations sortent au mieux avec un CAP ou un BEP, contre 37 % pour l'ensemble des sortants de formation initiale en 1998. C'est particulièrement vrai pour le cœur de métier de la construction, à savoir les formations de maçonnerie, gros œuvre (86 %), les formations du bois et de la métallerie (82 %) et le second œuvre (82 %). En revanche les spécialités de l'électricité et le génie civil produisent des qualifications d'un niveau plus élevé.

Typologie des trajectoires

- Les trajectoires suivies par chaque jeune ont été regroupées en fonction de leur proximité selon la méthode du Lirhe. Deux jeunes ont des trajectoires d'autant plus proches qu'ils traversent au même moment la même situation ; inversement, ils ont des trajectoires éloignées lorsque le nombre de mois au cours desquels leur situation diffère est élevé. Neuf états ont été repérés : formation initiale (tous les jeunes ne sortant pas de l'école le même mois), vacances, service national, retour en formation et reprise d'études, chômage ou inactivité, exerce un métier de la construction dans une entreprise de la construction, exerce un métier de la construction dans un autre secteur d'activité, n'exerce pas un métier de la construction mais dans une entreprise de la construction et enfin n'exerce pas un métier de la construction dans un autre secteur d'activité.
- Nous avons identifiés la sphère des métiers de la construction à partir de la PCS 82 la plus détaillée (2151 2153, 2154, 2155, 3823, 3833, 4712, 4713, 4718, 4731, 4732, 4733, 4734, 4735, 4812, 4831, 4832, 6211, 6214, 6218, 6234, 6241, 6242, 6243, 6244, 6311, 6331, 6332, 6341, 6342, 6343, 6344, 6345, 6346, 6392, 6711, 6741, 6742, 6841, 6842, 6899).

Définitions

- Un indicateur d'adéquation a été calculé en rapprochant la spécialité de formation de l'individu de sa PCS lors de l'emploi occupé six mois après la fin des études.

Spécialité de formation	PCS de l'emploi occupé à six mois
Gros œuvre	"6346", "2154", "6345", "6842"
Bois	"6331", "6292", "6332", "6791", "6291", "2156"
Électricité	"6311", "6214", "2155", "2153"
Étude encadrement	"4831", "4832", "3833", "3823", "2331"
Maçonnerie	"6341", "6342", "6343", "6347", "6841", "6242", "6241", "2151"
Métallerie	("6322", "6234"
Plomberie	"6344", "2155"
Terrassement, travaux publics	"6741", "6911", "6244", "6243"

Annexe 2

Tableau 3

CARACTÉRISTIQUES DES JEUNES ET TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES (%)

	btp-btp	btp-hbtp	chômage	hbtp-hbtp
Âge à la sortie du système scolaire				
moins de 18 ans	15	7	39	39
18 ans	29	7	24	40
19 ans	30	7	15	48
20 ans	23	11	19	47
plus de 20 ans	25	12	18	45
Spécialité de formation				
second oeuvre	34	5	26	35
électricité	17	12	19	53
génie civil, conduite et mécanique	33	5	16	45
gros oeuvre et couverture	49	6	22	23
menuiserie	25	11	18	46
Niveau de formation				
non diplômés	18	5	30	47
CAP-BEP, bac non diplômés	34	10	19	37
bac	25	11	14	50
bac +2	21	11	11	57
Mode de formation				
apprentissage	41	9	17	33
scolaire	19	9	22	51
Retard scolaire en 6ème				
moins de deux ans de retard	26	10	19	45
deux ans de retard ou plus	26	4	31	39
Orientation après la 3ème				
2de générale	20	7	16	56
pas de 3ème ou sortie en 3ème	42	5	29	24
voie professionnelle par apprentissage	43	7	15	35
voie professionnelle scolaire	19	11	22	47
Domicile à la sortie du système éducatif				
péri-urbain	26	10	18	47
rural	33	8	16	43
urbain	24	9	23	45
Activité de la mère				
mère dans le privé	29	8	17	46
mère dans le public	26	12	19	43
mère ne travaille pas	24	9	23	44
Activité du père				
père dans le privé	27	8	18	47
père dans le public	24	12	24	40
père ne travaille pas	24	10	23	43
Profession du père				
père indépendant	33	6	16	45
père cadre	19	13	25	43
père employé	25	10	22	43
père profession intermédiaire	22	9	19	50
père ouvrier	29	9	18	44
Lieu de naissance des parents				
deux parents nés en France	27	10	16	47
un parent né à l'étranger	28	8	29	35
deux parents nés à l'étranger	20	7	35	38
Ensemble	28	9	18	45

Source : Céreq, enquête Génération 1998.

Tableau 4

**CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI OCCUPÉ SIX MOIS APRÈS LA FIN DE LA SCOLARITÉ ET
TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES (%)**

	btp-btp	btp-hbtp	précarité	hbtp-hbtp
Secteur d'activité				
autre	7	14	6	72
construction	66	4	18	12
Contrat				
contrat aidé	27	12	12	49
CDD	28	8	11	53
CDI	42	10	9	39
autre	26	6	11	57
intérim	17	12	15	57
Taille				
moins de 10 salariés	52	9	13	26
de 10 à 49 salariés	35	10	15	40
de 50 à 199 salariés	31	10	5	55
200 et plus et public	7	13	10	70
nsp	19	9	6	66
Pcs				
ouvrier non qualifié	28	10	11	51
ouvrier qualifié	45	11	10	35
maîtrise	21	12	10	58
autre	13	7	16	64
Adéquation				
non	21	9	12	58
oui	60	13	8	19
Ensemble	31	10	11	48

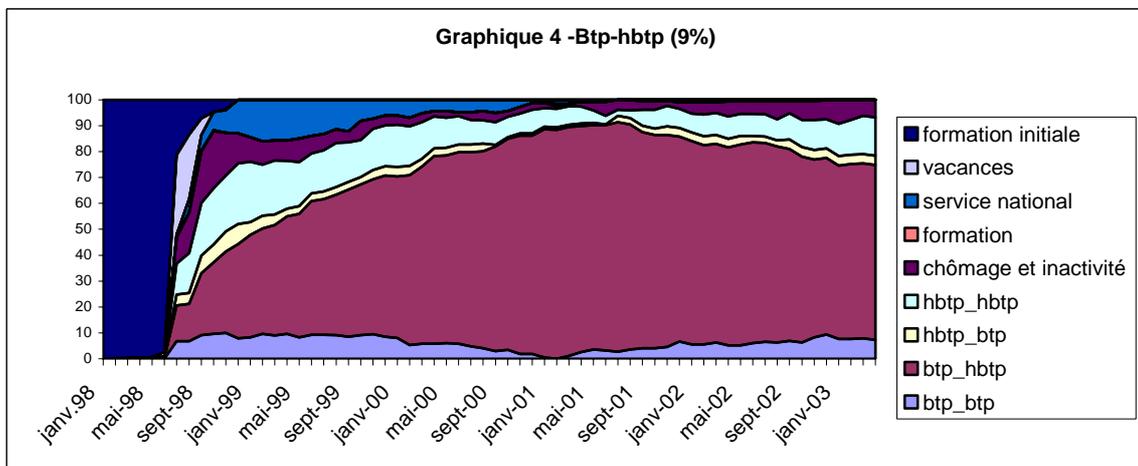
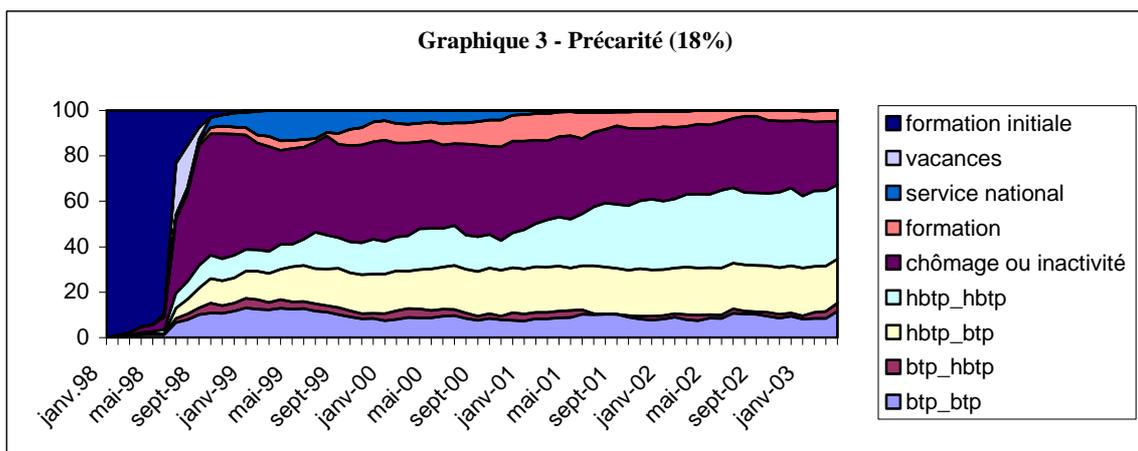
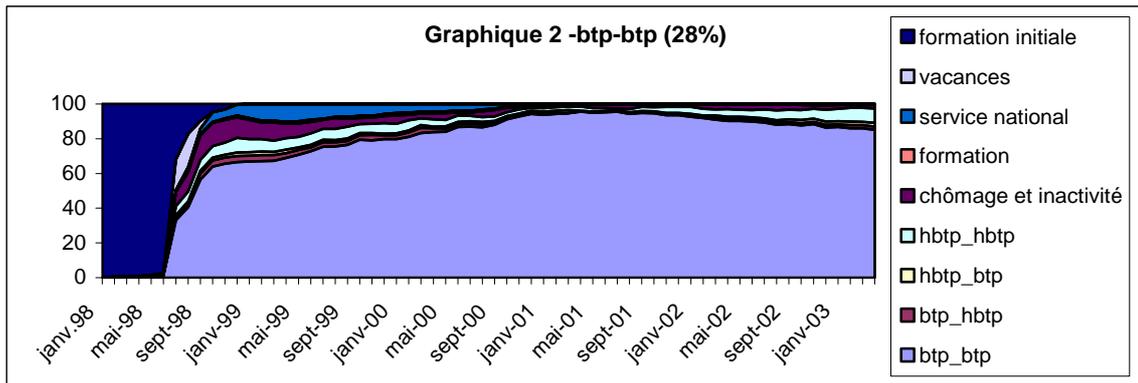
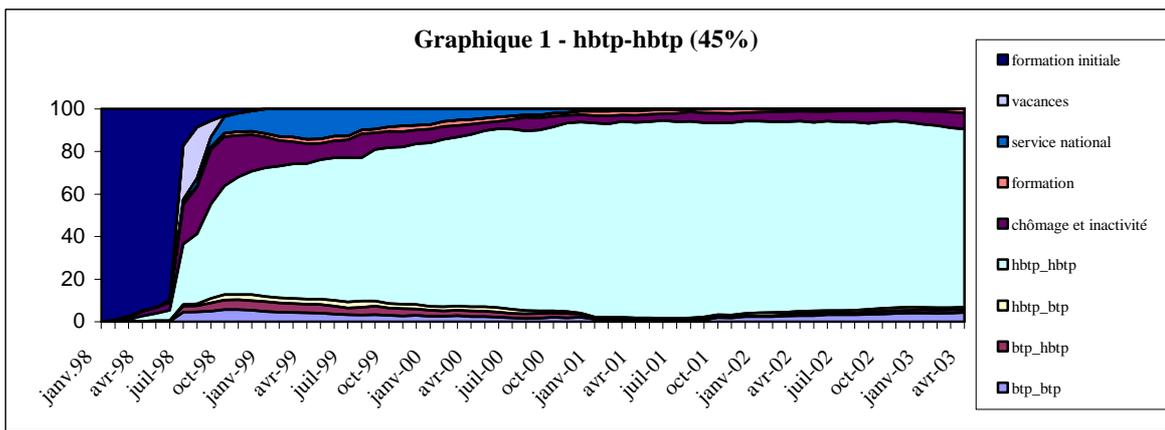
Source : Céreq, enquête Génération 1998.

Tableau 5

CARACTÉRISTIQUES DES TRAJECTOIRES TYPES

	btp-btp	btp-hbtp	précarité	hbtp-hbtp
Effectifs non pondérés	431	144	268	689
Effectifs pondérés	13 509	4 641	10 374	23 040
Durées cumulées moyennes (mois)				
Exerce un métier de la construction dans le secteur de la construction	47,78	3,41	5,86	1,70
Exerce un métier de la construction hors du secteur	1,07	39,47	1,44	0,96
N'exerce pas un métier de la construction mais le secteur de la construction	0,8	1,45	11,29	0,78
N'exerce pas un métier de la construction dans un autre secteur d'activité.	2,51	6,53	12,12	46,10
Chômage et inactivité	2,37	3,42	20,70	4,41
Formation	0,49	0,17	3,56	0,59
Service national	1,80	2,42	2,28	2,37
Vacances	0,42	0,64	0,52	0,59
Formation initiale	6,76	6,49	6,23	6,22

Source : Céreq, enquête Génération 1998.



Source : Céreq, enquête Génération 1998.

Tableau 6

MODÈLE LOGIT MULTINOMIAL – APPARTENANCE À UNE TRAJECTOIRE

	btp-btp		btp-hbtp		précarité	
	paramètres	P-value	paramètres	P-value	paramètres	P-value
constante	-1,469045	0,000	-1,19674	0,016	-0,2851415	0,444
Âge à la fin de la scolarité						
moins de 18 ans	-0,4148854	0,261	0,2189657	0,662	0,7968512	0,017
18 ans	-0,1775568	0,398	-0,0014781	0,996	0,0089148	0,97
20 ans	0,1000452	0,644	0,3902681	0,197	0,2979159	0,221
plus de 20 ans	0,5738736	0,008	0,6365767	0,039	0,4007394	0,113
<i>19 ans</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Niveau de formation						
sans qualification	-1,040636	0,000	-0,5889294	0,163	0,0539775	0,837
non diplômé	-1,251006	0,000	-0,6792133	0,035	-0,1086414	0,619
baccalauréat	-0,6706375	0,005	0,0859014	0,82	-0,1229503	0,718
bac+2 non diplômé	-0,1728258	0,397	-0,1692873	0,554	-0,6476185	0,012
bac+2 diplômé	-1,200815	0,012	-1,867667	0,018	-0,7917189	0,089
bac+3 et plus	-0,6511813	0,048	-0,3391387	0,422	-0,725026	0,06
<i>CAP/BEP</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Spécialité de formation						
second œuvre plomberie	1,150729	0,000	-0,4601252	0,14	0,6040014	0,004
génie civil	1,094733	0,000	-0,6280568	0,101	0,1822423	0,501
gros œuvre et couverture	1,739687	0,000	0,1169951	0,778	0,6152289	0,037
menuiserie	0,1801689	0,398	-0,1865165	0,489	-0,2440405	0,309
<i>électricité</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Domicile à la fin des études						
rural	0,3210218	0,089	0,0381739	0,889	0,1439796	0,525
urbain	0,0434955	0,797	-0,0369672	0,872	0,0004304	0,998
<i>péri-urbain</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Orientation après la 3ème						
seconde générale	-0,1672535	0,423	-0,5515004	0,044	-0,1891714	0,381
pas de troisième	1,552503	0,000	0,2374515	0,610	0,631895	0,032
seconde apprentissage	0,9047781	0,000	0,0881126	0,753	-0,3385589	0,145
<i>seconde prof. scolaire</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Retard en 6ème						
Deux ans de retard ou plus	-0,2214619	0,412	-0,9436323	0,084	0,296922	0,267
<i>moins de deux ans de retard</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Activité de la mère						
mère dans le secteur privé	0,194134	0,201	-0,0520644	0,809	-0,1584358	0,346
mère dans le secteur public	0,1977748	0,329	0,1334427	0,611	-0,450153	0,057
<i>mère hors de l'emploi</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Activité du père						
père dans le secteur privé	0,231291	0,260	-0,1271122	0,649	0,0668767	0,758
père dans le secteur public	0,0939355	0,690	0,238522	0,429	0,2816503	0,25
<i>père hors de l'emploi</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Lieu de naissance du père						
un parent né à l'étranger	-0,979079	0,677	-0,0993156	0,760	-0,9730944	0,000
deux parents nés à l'étranger	0,154685	0,964	0,0746629	0,870	-0,414889	0,197
<i>Deux parents nés en France</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Profession du père						
père indépendant	0,2859631	0,198	-0,1564486	0,650	0,0138129	0,957
père cadre	0,1561231	0,580	0,4343857	0,193	0,3754396	0,196
père profession intermédiaire	0,228993	0,929	-0,188847	0,589	0,0117569	0,967
père ouvrier	0,007245	0,992	-0,1268386	0,595	-0,264173	0,164
<i>père employé ou sans profession</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>

Log-vraisemblance = -1701,2506 ; n = 1532; trajectoire de référence = hbtp-hbtp.

Tableau 7

PROBABILITÉ D'ÊTRE AU CHÔMAGE DEPUIS SIX MOIS À LA DATE DE L'ENQUÊTE (MODÈLE PROBIT BI-VARIÉ)

	être au chômage à la date de l'enquête depuis 6 mois ou plus		être en emploi à six mois	
	paramètres	P-value	paramètres	P-value
constante	-0,5975898	0,210	0,4081828	0,019
Être en emploi à six mois	-1,597506	0,000		
<i>hors de l'emploi à six mois</i>	Réf.	Réf.		
moins de 18 ans	0,3101239	0,223	-0,4546156	0,007
18 ans	0,1633276	0,331	-0,0062375	0,955
20 ans	0,2950415	0,101	-0,1928242	0,084
plus de 20 ans	-0,0146637	0,94	-0,3436351	0,002
<i>19 ans</i>	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
sans qualification	0,0519358	0,794	-0,3640065	0,005
non diplômé	0,3848819	0,017	-0,1480296	0,165
baccalauréat	0,2258844	0,298	0,0228346	0,887
bac+2 non diplômé	-0,5021547	0,021	-0,0272847	0,8
bac+2 diplômé	0,1007655	0,724	-0,3465856	0,106
bac+3 et plus	-0,9764446	0,008	-0,480456	0,003
<i>CAP/BEP</i>	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
second œuvre plomberie	-0,0208933	0,891	-0,1036999	0,292
génie civil conduite et mécanique	0,0034931	0,986	0,0328026	0,784
gros œuvre et couverture	0,2429897	0,195	0,2862623	0,032
menuiserie	0,0015264	0,993	0,0990176	0,358
<i>électricité</i>	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
seconde générale	0,2833626	0,055	0,1428928	0,155
pas de troisième	0,0602154	0,752	0,1427591	0,291
seconde apprentissage	-0,1804274	0,302	0,3343663	0,001
<i>seconde professionnelle scolaire</i>	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
retard	0,0698209	0,703	-0,2769744	0,036
<i>moins de deux ans de retard</i>	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
rural			0,1167209	0,231
urbain			-0,0051043	0,951
<i>habite dans l'espace péri-urbain</i>			Réf.	Réf.
mère travaille dans le secteur privé			0,1060396	0,162
mère travaille dans le secteur public			0,2668584	0,09
<i>mère hors de l'emploi</i>			Réf.	Réf.
père travaille dans le secteur privé			0,1112466	0,255
père travaille dans le secteur public			-0,0434844	0,704
<i>père hors de l'emploi</i>			Réf.	Réf.
père cadre			0,1245361	0,362
père indépendant			-0,1135098	0,309
père ouvrier			0,014459	0,863
père profession intermédiaire			0,1795866	0,157
<i>père employé ou sans profession</i>			Réf.	Réf.
un des parents né à l'étranger			0,1000297	0,348
les deux parents nés à l'étranger			-0,1457586	0,339
<i>les deux parents nés en France</i>			Réf.	Réf.

Likelihood-ratio test of rho=0: $\chi^2(1) = 3,55429$ Prob > $\chi^2 = 0,0594$.

Tableau 8

PROBABILITÉ D'EXERCER UN MÉTIER DU BTP DANS LE BTP DEPUIS UN AN À LA DATE DE L'ENQUÊTE (MODÈLE PROBIT BI-VARIÉ)- VARIABLE DÉPENDANTE : ADÉQUATION

	être en emploi btp-btp à la date de l'enquête depuis un an ou plus		exerce, à six mois, un métier dans la construction correspondant à sa spécialité de formation	
	paramètres	P-value	paramètres	P-value
constante	-1,174939	0,000	-0,7096111	0,045
moins de 18 ans			-0,2506547	0,349
18 ans			-0,1619413	0,264
20 ans			-0,1701957	0,33
plus de 20 ans			0,261954	0,196
<i>19 ans</i>			<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
sans qualification	-0,4483744	0,028	-0,1337926	0,570
non diplômé	-0,3940092	0,007	-0,6129728	0,000
baccalauréat	-0,2900411	0,178	-0,291937	0,235
bac+2 non diplômé	0,0782337	0,541	-0,1186169	0,426
bac+2 diplômé	-0,0929926	0,795	-0,6181738	0,219
bac+3 et plus	0,2114318	0,411	-1,339474	0,006
<i>CAP/BEP</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
second œuvre plomberie	0,4914167	0,002	0,4510421	0,008
électricité	-0,0562924	0,694	0,1208069	0,452
génie civil conduite et mécanique	0,5283133	0,003	0,2002894	0,349
gros œuvre et couverture	0,0814453	0,649	0,8835829	0,000
<i>menuiserie</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Retard en 6ème	-0,1014127	0,61	0,281178	0,210
<i>au plus deux ans de retard</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
seconde générale			-0,2774717	0,131
pas de troisième			0,5827543	0,002
seconde apprentissage			0,5424355	0,001
<i>seconde prof. scolaire</i>			<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
père dans le secteur privé	0,2885822	0,036		
père dans le secteur public	0,1474026	0,345		
<i>père hors de l'emploi</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>		
père indépendant	0,1067976	0,454		
père cadre	-0,1302271	0,466		
père ouvrier	-0,1127577	0,320		
père profession intermédiaire	-0,235187	0,179		
<i>père employé ou sans profession</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>		
un des parents né à l'étranger	0,0045694	0,975		
les deux parents nés à l'étranger	0,0632542	0,772		
<i>les deux parents nés en France</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>		
exerce, à six mois, un métier dans la construction correspondant à sa spécialité de formation	1,889886	0,000		
entreprise (à six mois) de moins de 10 salariés			0,092276	0,456
entreprise de 50 à 199 salariés			-0,0985365	0,514
entreprise de 200 salariés et +			-1,291226	0,000
autre			-0,5804893	0,011
<i>entreprise de 10 à 49 salariés</i>			<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
contrat aidé (à six mois)			-0,1780246	0,491
CDI			-0,0036038	0,981
autre			-0,4920906	0,122
intérim			-0,6040384	0,01
<i>CDD</i>			<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Inverse du ratio de Mill	-0,2083629	0,621	-0,0985767	0,889

Likelihood-ratio test of rho=0: $\chi^2(1) = 11,6686$ Prob > $\chi^2 = 0,0006$.

Tableau 8bis

PROBABILITÉ D'EXERCER UN MÉTIER DU BTP DANS LE BTP DEPUIS UN AN À LA DATE DE L'ENQUÊTE (MODÈLE PROBIT BI-VARIÉ)- VARIABLE DÉPENDANTE : CDI DANS LA CONSTRUCTION

	être en emploi btp-btp à la date de l'enquête depuis un an		occupe, à six mois, un CDI dans la construction	
	paramètres	P-value	paramètres	P-value
constante	-1,171939	0,000	-0,6992695	0,029
moins de 18 ans			-0,1122271	0,677
18 ans			0,0654991	0,644
20 ans			0,144319	0,398
plus de 20 ans			0,2968307	0,134
<i>19 ans</i>			Réf.	Réf.
sans qualification	-0,191014	0,362	-0,5957869	0,013
non diplômé	-0,4325137	0,005	-0,4357809	0,005
baccalauréat	-0,1799332	0,407	-0,5126153	0,035
bac+2 non diplômé	0,0645667	0,625	-0,1367765	0,339
bac+2 diplômé	0,0280034	0,939	-0,9813934	0,103
bac+3 et plus	0,1070704	0,691	-0,3745959	0,227
<i>CAP/BEP</i>	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
second œuvre plomberie	0,491573	0,002	0,5235396	0,001
électricité	-0,0612355	0,676	0,0488875	0,752
génie civil conduite et mécanique	0,1392075	0,466	0,9219488	0
gros œuvre et couverture	0,2973242	0,095	0,5610723	0,001
<i>menuiserie</i>	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
seconde générale			-0,0787561	0,632
pas de troisième			0,5654247	0,002
seconde apprentissage			0,4839545	0,003
<i>seconde prof. scolaire</i>			Réf.	Réf.
Retard en 6ème	0,0670153	0,741	-0,0547376	0,801
<i>au plus un an de retard</i>	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
père dans le secteur privé	0,2571521	0,072		
père dans le secteur public	0,135386	0,406		
<i>père hors de l'emploi</i>	Réf.	Réf.		
père indépendant	0,0596271	0,691		
père cadre	-0,0892386	0,625		
père ouvrier	-0,1288104	0,276		
père profession intermédiaire	-0,3447113	0,063		
<i>père employé ou sans profession</i>	Réf.	Réf.		
un parents né à l'étranger	0,0542806	0,712		
deux parents nés à l'étranger	0,1461531	0,516		
<i>les deux parents nés en France</i>	Réf.	Réf.		
occupe, à six mois, un CDI dans la construction	1,86998	0,000		
ouvrier non qualifié (à six mois)			-0,4630457	0,000
maîtrise			-0,1458798	0,436
autre			-0,8709462	0,000
<i>ouvrier qualifié</i>			Réf.	Réf.
entreprise (à six mois) de moins de 10 salariés			0,1762442	0,141
entreprise de 50 à 199 salariés			-0,1190048	0,402
entreprise de 200 salariés et plus			-1,225665	0,000
autre			-0,8218608	0,000
<i>entreprise de 10 à 49 salariés</i>			Réf.	Réf.
Inverse du ratio de Mill	0,4257566	0,327	0,0873807	0,894

Likelihood-ratio test of rho=0: $\chi^2(1) = 6,59524$ Prob > $\chi^2 = 0,0102$.

Évolution sur trente ans des chances de mobilité chez les ouvriers et employés faiblement qualifiés : pour une approche dynamique de l'emploi faiblement qualifié

*Laurence Coutrot et Annick Kieffer**

Les emplois¹ faiblement qualifiés sont heurtés de plein fouet par les divers processus de développement des technologies nouvelles, par le développement d'une société de la connaissance et par la mondialisation. Le caractère routinier de ces emplois les rend particulièrement vulnérables aux phénomènes de substitution hommes-machines liés à l'informatisation (Rumberger 1981) et au développement de nouvelles formes d'organisation (Zuboff 1988 ; Autor *et al.* 2002). Ce que la littérature anglo-saxonne désigne par le vocable de « skill-biased technological change » mérite d'être examiné sous l'angle de ses conséquences sur l'emploi non qualifié. Certains emplois disparaissent, d'autres voient leur contenu et les réquisits nécessaires à leur accès profondément transformés.

D'autre part, les individus les plus faiblement dotés scolairement sont soumis à une concurrence particulièrement rude avec d'autres salariés mieux formés qu'eux. Ce double ciseau crée une situation de chômage élevé, de précarisation et d'inégalités salariales croissantes dans ces populations.

Dès lors, on comprend l'intérêt d'étudier sur longue période la mobilité des ouvriers et employés faiblement qualifiés : cette population en déclin représente encore une part importante des actifs, particulièrement vulnérable au chômage. Ce thème de la mobilité des moins qualifiés est capital pour la théorie des classes sociales et l'étude de la dynamique sociale : dans quelle mesure les individus faiblement qualifiés² bénéficient-ils des retombées de l'expansion éducative et du déplacement général vers le haut des groupes sociaux ?

Assiste-t-on à un durcissement, à une polarisation qui renvoie les individus faiblement qualifiés dans le camp des « exclus », ou bien observe-t-on au contraire que l'espoir de mobilité ascendante, via une meilleure formation et un déplacement vers le haut de la structure des emplois bénéficie peu ou prou à toutes les catégories d'actifs ? On verrait alors des individus mieux dotés scolairement que leurs aînés occuper en début de carrière des emplois faiblement qualifiés (situation communément désignée par le terme de « déclassement à l'embauche ») mais leur espoir d'accéder à des emplois de meilleure qualité serait en partie exaucé dans la frange la mieux dotée scolairement de cette population.

L'emploi faiblement qualifié ne constitue pas une fatalité qui « colle » inexorablement à certaines catégories sociales. S'il n'est pas plus possible de le supprimer qu'on ne peut supprimer le dernier wagon du train, en revanche, sa distribution dans le temps des carrières et son allocation à telle ou telle catégorie, bref, son caractère plus ou moins absorbant, sont l'objet de compromis et de négociations.

Assiste-t-on ou non à la formation d'un sous-prolétariat de « travailleurs pauvres », condamné à vie à cette condition ? Tel est l'enjeu.

Or la possibilité d'accès à de meilleurs emplois pour les jeunes à une date donnée dépend d'un système extrêmement complexe qui est produit à la fois par les changements structurels concernant les **emplois** : niveau du chômage, évolution qualitative des offres d'emploi, dynamiques régionales, etc., et par l'évolution des autres catégories **d'individus** qui entrent en concurrence avec ces jeunes faiblement qualifiés. Contribue également à ce dernier élément le type de concurrence qui peut s'instaurer entre garçons et filles pour l'accès à des emplois meilleurs. On devine donc que par-delà l'étude de la mobilité

* Les auteurs sont ingénieurs de recherche au CNRS et rattachés au Centre Maurice Halbwachs (ex-Lasmas). Laurence Coutrot est également associée au Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) : coutrot@cereq.fr ; annick.kieffer@ens.fr.

¹ Cette communication s'appuie en partie sur des travaux conduits dans le cadre d'un contrat avec la DARES. Voir Coutrot, Kieffer et Silberman (2003, 2004).

² Il s'agit là d'une définition relative dont les contours méritent d'être redéfinis à chaque époque.

des individus faiblement qualifiés, c'est le prisme des grands changements qui affectent la structure sociale dans son ensemble que l'on rencontre.

Outre son intérêt théorique, ce sujet revêt également un intérêt pratique en termes de politiques éducatives : s'il apparaît que former des jeunes à bon niveau ne leur permet pas un accès direct à des emplois qualifiés mais augmente considérablement à terme leurs chances de mobilité positive et diminue leur risque d'exposition au chômage, alors une partie du débat sur la sur-éducation s'effondre. On peut en effet soutenir, dans une perspective à court terme, qu'il est non pertinent et coûteux pour la collectivité de maintenir dans le système de formation initiale des individus qui de toute façon n'obtiendront que des emplois exigeant un niveau de formation minimale. En revanche, à plus long terme il est essentiel de savoir si un bagage scolaire plus consistant permet ultérieurement à ces jeunes d'avoir une meilleure carrière.

Nous allons pointer 5 caractéristiques de ces emplois dits « non qualifiés » en nous appuyant sur les données de l'enquête FQP pour dresser un tableau de l'évolution sur trente ans de ces emplois.

1. des emplois en forte évolution qui représentent une part décroissante de l'emploi total,
2. de moins en moins de jeunes occupant ces emplois,
3. une population dont les niveaux éducatifs augmentent surtout chez les plus jeunes,
4. Alors, sur-éducation ?
5. Sur-éducation...ce n'est pas certain.

1. Des emplois en forte évolution qui représentent une part décroissante de l'emploi total

Nous ne reviendrons pas ici sur la définition de l'emploi non qualifié, précisé par ailleurs (Coutrot, Kieffer et Silberman 2003).

Les emplois faiblement qualifiés qui représentaient un tiers de l'emploi total en 1970 perdent 10 points en 30 ans. Néanmoins, c'est encore un emploi sur cinq qui rentre dans cette catégorie. La forte baisse des emplois industriels non qualifiés, coïncide avec une montée sensible des emplois tertiaires. Les deux autres faits majeurs sont le développement des professions intermédiaires et cadres et la montée du chômage.

L'emploi faiblement qualifié se déplace des emplois industriels, principalement masculins, vers des emplois de service, occupés massivement par des femmes.

Par-delà les changements qualitatifs, c'est à une mutation du contenu des emplois que l'on assiste (tableau 3 en annexe) : ainsi les « gens de maison », employés par une seule famille et souvent logés à domicile vont faire place à un nombre élevé de personnes souvent employées par une entreprise de prestation de service. Tertiarisation et féminisation des emplois faiblement qualifiés vont de pair : les femmes qui étaient inactives ou tenaient des emplois peu visibles (aides familiales dans l'agriculture par exemple) occupent désormais des emplois salariés, sans abandon d'emploi après la naissance des enfants. Désormais les passages se font plus fréquents de l'activité au chômage, et le passage à l'inactivité devient principalement le fait des mères de familles nombreuses.

On notera que ces bouleversements nous conduisent à réexaminer au cours du temps le caractère « qualifié » ou non de certains emplois : en début de période, les emplois de vendeur correspondaient à des emplois relativement qualifiés mais la « qualité » de ces emplois s'est effritée au cours du temps : en fin de période, une part importante des emplois de vendeurs correspondent à des emplois précarisés, mal rémunérés, pour lesquels une faible dotation scolaire est tolérée (à l'exception de quelques salariés intervenant sur des points de vente hautement spécialisés). En revanche, certains emplois trop souvent considérés comme peu qualifiés (les coiffeurs et les chauffeurs) ont été classés par nous comme des emplois qualifiés dans la mesure où leur accès nécessite une formation adaptée et certifiée.

2. Une part décroissante des jeunes occupe ces emplois

Non seulement les catégories peu qualifiées représentent une part décroissante de l'emploi total, mais les moins de 30 ans qui poursuivent de plus en plus fréquemment des études et ont un niveau de formation initiale scolaire et professionnel beaucoup plus élevé que les générations antérieures, représentent une part

fortement décroissante de ces emplois. La part des jeunes hommes chez les ouvriers non qualifiés chute de 40 % en 1970 à moins de 30 % en 2003 et le mouvement est plus accentué encore dans les catégories féminines. Les jeunes ouvriers et employés constituent une véritable « peau de chagrin » : la part des emplois faiblement qualifiés dans l'emploi total baisse au moment même où la contribution des jeunes à l'emploi faiblement qualifié est en recul.

3. Une population dont les niveaux éducatifs augmentent, surtout chez les plus jeunes

Le niveau éducatif de la population dans son ensemble a beaucoup augmenté, avec fort recul des non-scolarisés et des faibles niveaux de scolarité. Nous sommes ici confrontés à une évolution si forte que nous devons adapter au fil du temps notre manière d'apprécier les niveaux de scolarité. Le seul passage par l'enseignement primaire constituait encore en début de période la situation la plus fréquente pour plus de la moitié des personnes dites « non qualifiées », mais un peu plus d'un tiers avait reçu une formation professionnelle non sanctionnée par un diplôme. Posséder un CAP était le fait d'une petite minorité des non qualifiés (aux alentours de 10 %). Aujourd'hui les emplois non qualifiés sont encore le lieu où se concentrent les individus qui n'ont reçu qu'une faible dotation scolaire : tous âges confondus, 30 % des employés non qualifiés et un peu moins de 40 % des ouvriers non qualifiés n'ont reçu qu'une formation générale de niveau égal ou inférieur au BEPC. Mais on assiste à cette situation paradoxale : en 2003 un tiers des non-qualifiés sont titulaires d'un CAP, diplôme emblématique de l'accès aux catégories qualifiées. Le paradoxe s'accroît si l'on se focalise sur les jeunes de moins de 30 ans : non seulement 30 % des jeunes employés non qualifiés et 38 % des jeunes ouvriers non qualifiés sont titulaires d'un CAP (et un quart ont reçu une formation professionnelle non certifiée), mais chez les jeunes occupant des emplois tertiaires non qualifiés 25 % ont un diplôme technique supérieur au CAP et 17 % sont titulaires d'un bac général. Du côté des jeunes ouvriers non qualifiés, la situation est tout aussi paradoxale : la part de ceux qui n'ont reçu qu'une formation primaire ou une formation professionnelle non certifiée a beaucoup chuté. Plus de 37 % ont un CAP, 15 % ont reçu une formation technique supérieur au CAP et 4 % ont un bac général ou plus.

Nous sommes en présence de deux phénomènes : d'une part une concentration très nette des individus peu scolarisés dans ces emplois, l'accès à d'autres emplois leur étant fermé ; d'autre part une hétérogénéité croissante des niveaux éducatifs au sein de ces catégories. On peut remarquer que l'obsession générale pour le contrôle des normes atteint le domaine éducatif : les formations non certifiées perdent de leur importance et l'absolue nécessité du diplôme pour tenir un emploi se répand, y compris dans des emplois que l'on continue d'appeler, à tort, non qualifiés. Des politiques éducatives en direction de la formation professionnelle pilotées par l'État, contribuant à la création et à la diffusion de nouveaux diplômes (bac pro, par exemple) sont venues accompagner ce mouvement.

4. Alors, sur-éducation ?

Le diagnostic du déclassement en début de carrière a été fait et nous apportons ici des éléments sérieux pour le nourrir. Toutefois, à ce stade, il faut rappeler plusieurs choses. Tout d'abord, les jeunes actifs de moins de 30 ans ne représentent qu'une petite partie de la cohorte correspondante. Nous sommes confrontés à un effet de troncature important : ceux qui entrent plus tôt sur le marché du travail sont par définition ceux qui n'ont pas poursuivi leurs études. La population que nous étudions ici n'est donc pas représentative de la génération des moins de 30 ans, mais, au sein des jeunes actifs de moins de 30 ans, de ceux qui occupent des emplois faiblement qualifiés. Il faudrait de meilleurs indicateurs concernant la qualité des études et le type d'études poursuivies pour pouvoir faire un diagnostic plus précis concernant la sur-éducation. Sommes-nous en présence de jeunes dont l'insertion professionnelle a été particulièrement difficile pour des raisons qu'il conviendrait d'identifier, mais qui ont reçu une formation professionnelle comparable à ceux qui se sont intégrés comme ouvriers ou employés qualifiés ? Sommes-nous au contraire en présence d'une population qui a reçu une formation moins bonne ou moins adaptée à leur futur professionnel que le groupe témoin ?

Dans l'état de nos données, il est difficile de trancher. Nous pouvons cependant regarder quel est le devenir de ces jeunes qui avaient moins de 30 ans en 2003.

4.1. Les mouvements vers le chômage

Sur toute la période le fait d'avoir reçu une formation professionnelle, de préférence diplômée³ permet non seulement une meilleure sortie vers l'emploi qualifié mais également protège du chômage (tableau 2). On notera à quel point le « rôle protecteur » du diplôme contre le chômage est moins puissant chez les jeunes femmes que chez les jeunes hommes. En fin de période, être titulaire d'un CAP ne suffit plus à protéger du chômage les jeunes qui tiennent un emploi faiblement qualifié. En revanche, chez ceux qui tiennent un emploi d'ouvrier ou d'employé qualifié, l'avantage concurrentiel d'avoir obtenu un CAP ou un BEP plutôt qu'une formation professionnelle non certifiée demeure.

Tableau 1

MOUVEMENTS DES JEUNES DE MOINS DE 30 ANS, ENTRE LES EMPLOIS QUALIFIÉS ET NON QUALIFIÉS SELON LEUR SEXE, L'EXISTENCE D'UNE FORMATION PROFESSIONNELLE DIPLÔMÉE ET LE NIVEAU DE QUALIFICATION

		1980-1985		1988-1993		1998-2003	
		Formation professionnelle non certifiée	CAP-BEP	Formation professionnelle non certifiée	CAP-BEP	Formation professionnelle non certifiée	CAP-BEP
Mouvement d'ouvrier et d'employé non qualifié vers emploi qualifié	hommes		46 %	25 %	43 %	35 %	41 %
	femmes	11 %	18 %	17 %	19 %	13,5 %	26 %
Mouvement d'ouvrier et d'employé qualifié vers emploi non qualifié	hommes	6 %	5 %	14 %	7 %	7 %	12 %
	femmes	12 %	3 %	28 %	12 %	15,5 %	16 %

Source : enquêtes FQP 1985, 1993 et 2003.

Lecture: 35 % des jeunes hommes qui occupaient un emploi d'ouvrier ou d'employé non qualifié en 1998 et avaient suivi une formation professionnelle sans obtenir le diplôme correspondant étaient qualifiés en 2003. Ce taux est de 41 % parmi ceux qui ont obtenu un CAP ou un BEP.

L'enquête FQP nous permet de saisir non seulement la position sociale et professionnelle à la date de l'enquête mais également celle-ci cinq ans auparavant. Nous avons regardé, pour les actifs aux deux dates, occupés ou non, comment évoluent les trajectoires des individus d'âges différents à différents moments du temps (tableau 3 en annexe). Nous avons donc à 5 dates, sur près de trente ans, le sens global des changements d'état : de l'emploi non qualifié vers les emplois d'ouvrier ou d'employé qualifié ou les professions intermédiaires (non qualifiés mobiles ascendants) ou l'inverse (qualifiés mobiles descendants) ainsi que les mouvements de l'emploi non qualifié vers le chômage et l'immobilité⁴ (respectivement chez les qualifiés et chez les non qualifiés).

³ Mais c'est moins nécessaire en début de période : une formation professionnelle non diplômée est utile.

⁴ Notons que cet état d'immobilité aux deux dates au sein de l'emploi non qualifié par exemple peut s'accompagner de mouvements entre emplois industriels et emplois tertiaires. Les « immobiles » sont ici définis comme les individus qui, sur une période de cinq ans, ne passent pas d'un état (non qualifié par exemple) vers un autre.

4.2. Les passages de l'emploi non qualifié à l'emploi qualifié

Contrairement à toute attente, les taux de non qualifiés passant en cinq ans vers des emplois plus qualifiés se maintiennent sur toute la période, chez les jeunes comme chez leurs aînés. Ces taux s'élèvent même légèrement, pour les hommes comme pour les femmes en 2003 (graphiques 1, 2 3 et 4 en annexe). Cette tendance est à rapprocher du fait que cette population occupant en début de carrière des emplois peu qualifiés est pour une part bien mieux dotée scolairement que les précédentes. En 2003, la donne a changé : détenir un CAP protège encore légèrement les jeunes contre le chômage (tableau 2), mais ne suffit plus à assurer une mobilité ascendante à ceux qui sont entrés sur le marché du travail dans des emplois faiblement qualifiés. Les plus fortement déclassés dans les premières années (diplôme technique supérieur au CAP-BEP) ont une chance beaucoup plus forte que les autres de sortir, dans un délai de cinq ans, de l'emploi non qualifié. Chez les jeunes femmes, particulièrement nombreuses dans les situations de déclassement, la tendance est sensiblement identique (tableau 5 en annexe).

Tableau 2

TAUX DE MOBILITÉ DES JEUNES OUVRIERS ET DES EMPLOYÉS DE MOINS DE TRENTE ANS SELON LE NIVEAU D'ÉDUCATION ET LE SEXE EN 2003

		Niveau d'éducation générale au plus égale au BEPC	Titulaires d'un CAP ou d'un BEP	Diplômés de l'enseignement technique >CAP-BEP
TOUS				
Non qualifiés immobiles	37	62	40	33
Non qualifiés devenus qualifiés	35	10	30	53
Qualifiés immobiles	61	65	67	62
Qualifiés devenus non qualifiés	10	5	12	6
FEMMES				
Non qualifiés immobiles	39	66	43	40
Non qualifiés devenus qualifiés	27	6	21	42
Qualifiés immobiles	54	64	49	67
Qualifiés devenus non qualifiés	10	6	12	7

Source : FQP 2003.

Lecture : en 2003, 37 % des jeunes de moins de 30 ans qui étaient ouvriers et employés non qualifiés cinq ans auparavant le sont restés. Ce taux est de 62 % chez les titulaires au plus d'un BEPC, de 40 % chez les titulaires d'un CAP ou d'un BEP.

Pour la période récente, nous sommes obligés de prendre en compte une catégorie éducative qui devient pertinente, celle des titulaires d'un diplôme technique supérieur au CAP ou au BEP. On voit bien le contraste entre d'un côté ceux qui n'ont reçu qu'un minimum d'éducation générale et qui sont cloués aux emplois faiblement qualifiés et ceux qui, commençant leur carrière dans ces mêmes emplois, ont ensuite des chances d'évoluer, réelles mais faibles chez les titulaires d'un CAP ou BEP, sensiblement meilleures pour les titulaires d'un diplôme technique plus élevé. Chez les jeunes femmes, la tendance est sensiblement la même, mais elle est atténuée et leur chances de sortir de l'emploi non qualifié, même avec un diplôme technique élevé sont moins bonnes que pour les jeunes hommes.

Le contenu effectif de ces trajectoires de sortie des emplois non qualifiés est difficile à analyser, compte tenu de leur extrême dispersion. On peut néanmoins citer quelques exemples et noter quelques grandes tendances.

Tout d'abord la mobilité s'effectue le long de certains vecteurs : ainsi des titulaires d'un bac pro qui commencent comme serveurs commis de l'hôtellerie (661A) et qui deviennent cuisiniers (636D). Ou bien les ouvriers non qualifiés du second secteur du bâtiment (681A) qui deviennent maçons qualifiés (632A).

Les métiers de la vente peuvent aussi constituer une filière : on trouve des vendeurs non spécialisés (553A) qui évoluent vers des postes de techniciens administratifs ou commerciaux, de représentants de la banque et des assurances (463C, 463E).

La Fonction publique représente nettement une filière d'ascension possible : des gendarmes prennent du galon et deviennent officiers, etc.

On peut trouver enfin plusieurs exemples de trajets qui correspondent à des entrées dans des emplois d'attente ou « de bizutage » : un groupe de vendeurs non spécialisés (553A) qui deviennent ouvriers qualifiés de l'imprimerie (627F), ou bien des déménageurs non qualifiés (676A) qui deviennent employés des services comptables et financiers (543A).

5. Sur-éducation : ce n'est pas certain

Ces quelques résultats démontrent amplement l'importance de la formation professionnelle comme outil de résistance à une prolétarianisation prolongée. D'autres aspects du problème sont toutefois à prendre en compte.

De nombreux travaux montrent l'importance de maintenir un niveau d'éducation générale et professionnelle élevé non seulement pour le développement économique mais dans une perspective générale de santé et de bien-être des populations. La lutte contre les inégalités scolaires par exemple passe par la généralisation de meilleurs comportements éducatifs au sein des familles, fortement corrélés avec les niveaux éducatifs. Les effets bénéfiques de l'éducation dans la lutte contre les grossesses trop précoces, et contre la criminalité juvénile, par exemple sont bien documentés. D'autre part, nos résultats montrent l'intérêt de considérer les rapports entre niveaux éducatifs et emplois tenus dans une perspective dynamique et pas seulement à l'entrée sur le marché du travail.

Il faut se garder d'une conception étiquée des rapports entre éducation et marché du travail : Castel et Haroche (2001) montrent que l'instruction, l'éducation et la culture permettent à l'individu de se penser comme indépendant, autosuffisant et de s'affranchir des contraintes sociales. La sociologie est la discipline qui peut rappeler certaines dimensions de l'homme trop souvent oubliées : ne réduisons pas celui-ci à sa condition de travailleur.

L'expansion éducative est à la fois cause et effet d'une transformation de la structure des qualifications des emplois dont la baisse des emplois non qualifiés est l'un des éléments. Il reste que ces emplois sont occupés désormais en partie par des personnes mieux formées et plus instruites. Ce sont l'organisation du travail et les modes de rémunération qui doivent ici être questionnés. Comme l'ont souligné R. Castel et C. Haroche, il faut admettre que ce sont également les rapports sociaux qui ont évolué : la nourrice, la femme de chambre ne sont plus des personnes soumises mais des travailleurs autonomes. Les rapports de domination et de sujétion se sont transformés.

On observe ici l'intérêt qu'il y a à analyser simultanément l'évolution des emplois et les caractéristiques des individus qui les occupent : les jeunes diplômés qui occupent pour un temps des postes qui ne correspondent pas à leur niveau éducatif formel sont aussi comme des comètes qui laissent derrière eux une poussière d'étoile, contribuant à tirer vers le haut des emplois dont le caractère « non qualifié » pourrait bien un jour ou l'autre être remis en cause.

Reste à savoir quelle est l'évolution prévisible des emplois faiblement qualifiés dans un univers où la plupart des autres emplois sont nettement « tirés vers le haut ». Est-ce que l'impact de l'automatisation et la diffusion des NTIC va contribuer à réduire le nombre de ces emplois ? Est-ce que l'effet des phénomènes de mondialisation et de délocalisation va contribuer à leur recul ? Auquel cas, quels emplois seront à l'avenir accessibles à la fraction la moins bien dotée scolairement de la population ?

Verra-t-on au contraire une recrudescence du nombre des emplois mal rémunérés, routiniers aux conditions de travail pénibles qui seront offerts, au moins pour un temps, à une frange de plus en plus diplômée de la population active, destinée à évoluer ultérieurement vers des emplois de meilleure qualité ?

Bibliographie

Amossé T. (2002), « Quand mobilité rime avec précarité : 25 ans de transformations des mobilités professionnelles », *Données sociales*, édition 2002-2003.

Ashton D., Davies B., Felstead A. et Green F. (1999), *Work Skills in Britain*, Oxford, Centre for Skills, Knowledge and Economic Performance.

Autor, D.H., Levy F., Murnane R.J. (2002), « Upstairs, Downstairs: Computers and Skills on two Floors of a Large Bank », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 55, n° 3, pp. 432 -447.

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

Castel R. et Haroche C. (2001), *Propriété privée, propriété sociale, propriété de soi. Entretiens sur la construction de l'individu moderne*, Paris, Fayard.

Coutrot L. et Dubar C. (dir.) (1992), *Cheminements professionnels et mobilité sociale*, Paris, La Documentation française.

Coutrot L. (2002), « Les catégories socioprofessionnelles : changement des conditions, permanence des positions ? », *Sociétés contemporaines*, n° 45-46, pp. 107-129.

Coutrot L., Kieffer A. et Silberman R. (2003), *Émergence et devenir du travail peu qualifié*, Rapport au ministère de l'Emploi et de la Solidarité, DARES.

Coutrot L., Kieffer A. et Silberman R. (2004), « Travail non qualifié et changement social », in D. Meda, *Le travail non qualifié*, Paris, La Découverte, coll. « Recherches ».

De Grip A. et Zwick, T. (2005), « The Employability of low-skilled workers in the Knowledge Economy », http://rlab.lse.ac.uk/lower/final_papers/grip.pdf

Duru-Bellat M. et Kieffer A. (2000), « Inequalities in Educational Opportunities in France : Educational Openness, Democratization or Shifting Barriers ? », *Journal of Education Policy*, vol. 15, n° 3, pp. 333-352.

Duru-Bellat M. et Kieffer A. (2000), « La démocratisation de l'enseignement en France : polémiques autour d'une question d'actualité », *Population*, vol. 55, n° 1, pp. 51-80.

Duru-Bellat M., Kieffer A. et Marry C. (2003), « Girls in School in France over the Twentieth Century : Investigating the Claim of a Double Gender - Class Handicap », *Revue française de Sociologie, an annual english selection*, vol. 44, pp. 49-77.

Duru-Bellat M., Kieffer A. (2001), « The Democratization of Education in France : Controversy over a Topical Issue », *Population : an English selection*, vol. 13, n° 2, pp. 189-218.

Gautié J. (2003), « Des marchés internes aux marchés transitionnels », in J.-P. Touffut, *Institutions et emploi*, Paris, Albin Michel.

Kieffer A., Oberti et M. Preteceille E. (2002), « Enjeux et usages des catégories socioprofessionnelles en Europe », *Sociétés contemporaines*, n° 45-46, pp. 5-15.

Lindsay C. et Mc Quaid R.W. (2004), « Avoiding the Mc Jobs : Unemployed Jobseekers and attitudes to service work », *Work Employment and Society*, 18, pp. 297-319.

Rumberger R.W. (1981), « The Changing Skill Requirements of Jobs in the US Economy », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 34, n° 4, pp. 578-590.

Solga H. et Diewald M. (2001), « The East German Labour Market after German Unification : a Study of Structural Change and Occupational Matching », *Work Employment and Society*, 15, pp. 95-126.

Tanguy L. (1993), « La notion de niveau dans les politiques de formation », *L'orientation scolaire et professionnelle*, 22, n° 2, pp. 189-205.

Zuboff S. (1988), *In the Age of the Smart Machine*, New York, Basic Books.

Annexes

Tableau 3

LES 10 PREMIERS MÉTIERS PARMIS LES OUVRIERS ET EMPLOYÉS NON QUALIFIÉS EN 1970, EN 1985 ET EN 2003

	Employés non qualifiés	Part des employés non qualifiés	Ouvriers non qualifiés	Part des ouvriers non qualifiés
1970	8393 vendeurs camelots 8677 femmes de ménage 8271 magasiniers 8693 gens de maison 8687 garçons de café 8273 préposés PTT 8679 agents de service 8573 concierges d'immeuble 8684 nourrices 8694 femmes de chambre	24,4 % 13,2 % 10,4 % 8,9 % 6,7 % 5,8 % 3,6 % 3,3 % 2,8 % 2,1 %	7092 manœuvres 0971 OS du bâtiment 8678 ménage (entrepr., coll.) 7172 OS sai 6995 manutention., dockers 0791 ouvriers taille pierre 6972 empaqueteurs 7173 ouvriers saisonniers 2471 ouvriers métallurgie sai 3991 ouvriers chimie	19,7 % 8,1 % 7,9 % 7,1 % 5,2 % 2,9 % 2,0 % 1,6 % 1,3 % 1,3 %
1985	5216 Agents de service éducation 5222 agents de service hôpitaux 5632 employés de maison 5631 assistantes maternelles 5611 serveurs commis restaurant 5217 autres agents de service 5519 caissiers de magasin 5512 vendeur alimentation 5514 vendeurs équip. personne 5317 agents de sécurité	12,7 % 10,7 % 10,7 % 8,6 % 8,1 % 7,6 % 6,1 % 6 % 5,9 % 5,7 %	6891 nettoyeurs 6792 manutentionnaires 6793 Ouvriers tris, embal. Exp. 6723 ONQ montage, contrôle 6754 ONQ métallurgie 6841 ONQ travaux publics. 6751 ONQ chimie 6841 ONQ gros œuvre bat 6842 ONQ 2 nd œuvre bâtiment 6711 ONQ électricité, électro.	11,6 % 9,4 % 8,3 % 7,5 % 6,8 % 5,7 % 5,2 % 4,6 % 4,4 % 3,6 %
2003	563a assistantes maternelles 563b aides ménagères 525d agents de service hospitaliers 563c Employés de maison 552a caissiers de magasin 525a agents de service des établissements primaires 554a vendeurs alimentation 561a serveurs commis restaurant 534a agents civils de sécurité 553a vendeurs non spécialisés	13,1 % 10,3 % 9,2 % 8,5 % 5,4 % 4,6 % 4,6 % 4,3 % 4,1 % 3,8 %	684a nettoyeurs 676c ouvriers du tri, emballage 676a manutentionnaires NQ 673c ONQ montage, contrôle mécanique travail métaux 681b ONQ 2 nd œuvre bâtiment 674a ONQ production chimie, pharmacie, plasturgie 681a ONQ gros œuvre bâtiment 675a ONQ production, textile 674c ONQ production ind. agro-alimentaires 685a ONQ divers type artisanal	17 % 9,7 % 9,4 % 9 % 6,1 % 5,9 % 4,5 % 4,3 % 3,5 % 3,2 %

Source : FQP 1970, 1985 et 2003.

Ce tableau des dix premiers métiers d'ouvrier et d'employé non qualifié aux différentes époques montre l'ascension des aides-maternelles parmi les employées femmes, des nettoyeurs parmi les hommes et les ouvriers. On notera l'éclatement de certaines catégories (agents de service éducation qui distingue par exemple en 2003 les agents des écoles primaires des autres, vendeurs selon spécialité). On peut aussi voir les effets des politiques d'emploi type chèques emplois-services avec le développement des aides-ménagères qui sortent de la sphère de l'économie informelle.

Tableau 4

OCCUPATION EN 2003 SELON L'OCCUPATION CINQ ANS AUPARAVANT

TOUS

En 1977, la personne est...						
Cinq ans auparavant, la personne était	Ouvrier ou employé qualifié	Ouvrier ou employé non qualifié	Autre CS	Chômeur	Inactif	Total
Ouvrier ou employé qualifié	73	8	11	3	5	24
Ouvrier ou employé non qualifié	8	73	6	4	9	33
Chômeur	12	40	11	29	8	1
Autre CS	3	7	85	1	4	42
Total	22	29	40	3	6	100

En 2003, la personne est...						
Cinq ans auparavant, la personne était	Ouvrier ou employé qualifié	Ouvrier ou employé non qualifié	Autre CS	Chômeur	Inactif	Total
Ouvrier ou employé qualifié	69	4	11	6	10	30
Ouvrier ou employé non qualifié	11	60	7	10	13	20
Chômeur	22	25	17	28	7	6
Autre CS	4	3	77	4	11	45
Total	26	16	40	7	11	100

FEMMES

En 1977, la personne est...						
Cinq ans auparavant, la personne était	Ouvrière ou employée qualifiée	Ouvrière ou employée non qualifiée	Autre CS	Chômeuse	Inactive	Total
Ouvrière ou employée qualifiée	67	7	9	5	12	19
Ouvrière ou employée non qualifiée	4	71	4	5	16	41
Chômeuse	11	44	9	26	10	2
Autre CS	1	5	84	2	8	39
Total	15	33	36	4	12	100

En 2003, la personne est...						
Cinq ans auparavant, la personne était	Ouvrière ou employée qualifiée	Ouvrière ou employée non qualifiée	Autre CS	Chômeuse	Inactive	Total
Ouvrière ou employée qualifiée	69	4	10	6	12	27
Ouvrière ou employée non qualifiée	7	64	5	9	15	28
Chômeuse	19	30	14	27	10	7
Autre CS	4	3	76	5	12	38
Total	22	22	34	8	13	100

Source : FQP 1977 et 2003.

Lecture : en 1977, 73 % des personnes qui déclarent avoir occupé un emploi d'ouvrier ou d'employé non qualifié 5 ans auparavant le sont encore à la date de l'enquête et 4 % sont devenus chômeurs. En 2003, ce taux est de 60 % et 7 % sont devenus chômeurs.

Tableau 5

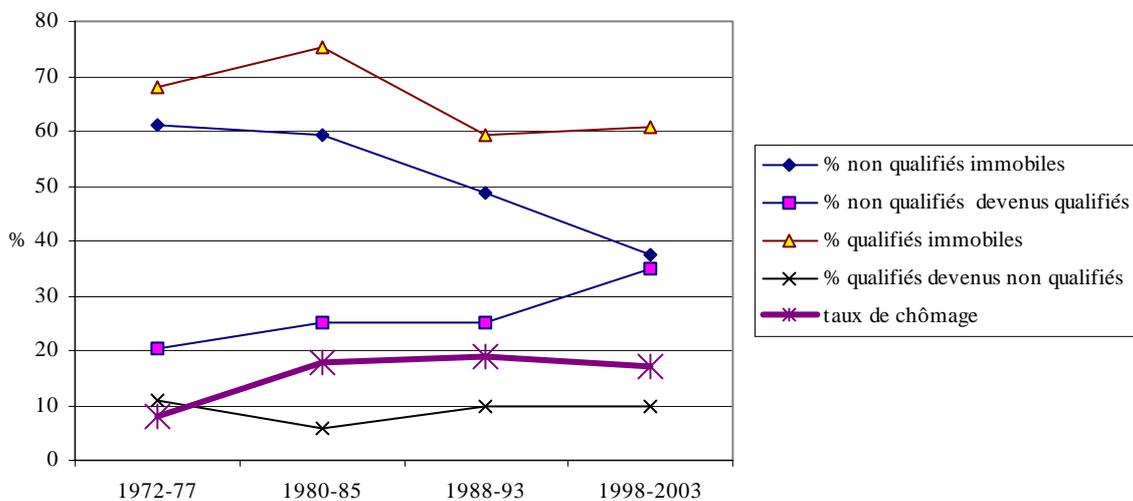
ÉVOLUTION DE LA MOBILITÉ DES OUVRIERS ET DES EMPLOYÉS PEU QUALIFIÉS

	Moins de 30 ans					30-49 ans					50 ans et plus					Ensemble				
	1970	1977	1985	1993	2003	1970	1977	1985	1993	2003	1970	1977	1985	1993	2003	1970	1977	1985	1993	2003
taux de chômage	3	8	18	19	17	2	3	8	8	8	3	4	9	11	12	3	5	11	11	11
taux activité des femmes						52	62	74	77	82	57	54	55	63	68	54	65	64	71	71
Évolution de la mobilité																				
tous																				
% non qualifiés immobiles	42	58	59	49	37	59	78	71	69	65	66	79	84	61	60	54	71	72	63	60
% non qualifiés devenus qualifiés	39	23	25	25	35	30	15	21	17	20	23	6	10	6	7	33	16	15	15	18
% qualifiés immobiles	64	67	75	59	61	78	75	83	76	74	76	76	89	56	62	75	73	83	70	69
% qualifiés devenus non qualifiés	13	10	6	10	10	8	6	3	4	5	12	7	2	4	2	9	7	3	5	4
femmes																				
non qualifiées immobiles	32	59	68	53	39	45	76	76	71	68	58	77	84	64	65	41	71	77	66	64
non qualifiées devenues qualifiées	36	11	14	17	27	35	10	16	13	14	25	3	9	4	4	35	8	13	11	12
qualifiées immobiles	36	64	77	52	54	65	68	84	75	73	67	72	88	60	63	53	67	83	68	69
qualifiées devenues non qualifiées	16	8	6	10	10	16	6	3	4	5	28	5	3	7	2	17	7	4	5	4
titulaires du CAP-BEP																				
tous																				
non qualifiés immobiles	29	60	55	51	40	33	70	64	68	65	74	81	62	63	65	62	63	61		
non qualifiés devenus qualifiés	58	27	33	28	30	56	22	25	20	21	9	5	8	9	23	30	21	20		
qualifiés immobiles	68	69	80	69	67	74	74	83	80	73	75	88	62	56	72	82	75	74		
qualifiés devenus non qualifiés	11	10	5	9	12	7	5	2	3	5	4	1	1	2	7	2	4	4		
femmes																				
non qualifiées immobiles	22	61	70	57	43	15	71	74	73	70	82	73	65	67	70	72	67	66		
non qualifiées devenues qualifiées	55	15	20	17	21	66	11	22	13	12	5	3	7	6	10	22	13	12		
qualifiées immobiles	42	66	83	59	49	63	69	85	81	78	86	76	61	66	71	84	74	74		
qualifiées devenues non qualifiées	12	7	4	11	12	19	5	2	2	5	2	2	2	2	7	2	4	4		
Formations professionnelles non diplômées																				
tous																				
non qualifiés immobiles	45	57	62	48	40	63	78	72	68	69	82	81	65	66	70	69	63	65		
non qualifiés devenus qualifiés	36	20	24	19	25	28	15	21	17	16	6	11	5	9	16	20	16	14		
qualifiés immobiles	63	69	69	58	61	80	77	85	76	76	79	89	45	66	75	83	68	73		
qualifiés devenus non qualifiés	16	13	8	18	9	8	7	3	4	5	7	2	3	2	8	4	6	5		
femmes																				
non qualifiées immobiles	34	53	71	51	31	50	73	79	70	73	81	79	61	46	69	77	64	71		
non qualifiées devenues qualifiées	32	9	10	14	9	32	11	15	10	9	7	7	6	24	10	12	10	7		
qualifiées immobiles	35	67	66	37	35	69	70	86	74	72	76	68	45	56	73	82	63	69		
qualifiées devenues non qualifiées	24	10	12	25	14	17	6	4	5	6	5	4	4	4	8	6	8	4		

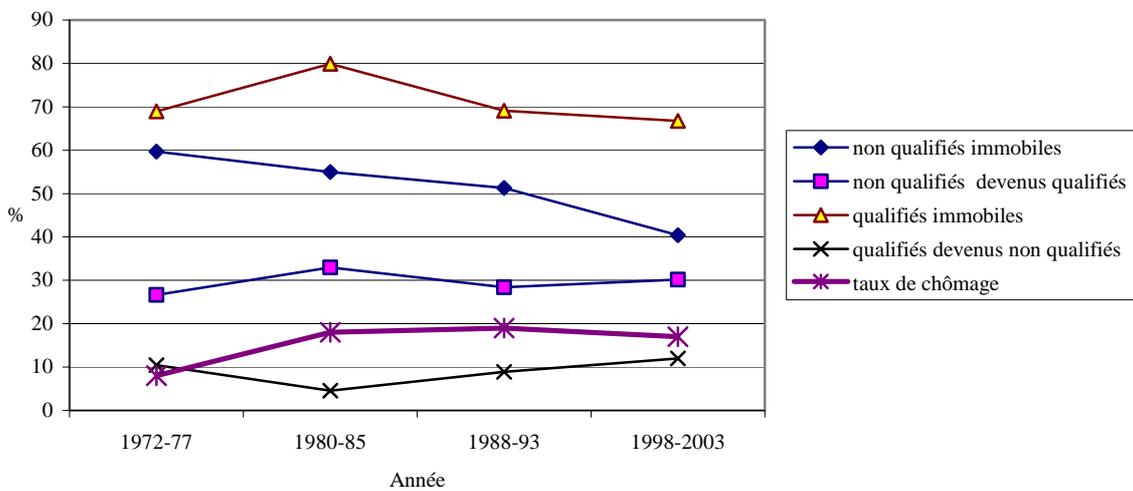
Source : FQP 1977, 1985, 1993 et 2003. Champs : actifs cinq ans auparavant.

Lecture : en 1977, 61 % des personnes de moins de 30 ans qui déclaraient avoir été non qualifiées en 1970 le sont toujours en 1977, elles sont donc immobiles. 37 % sont dans ce cas en 2003.

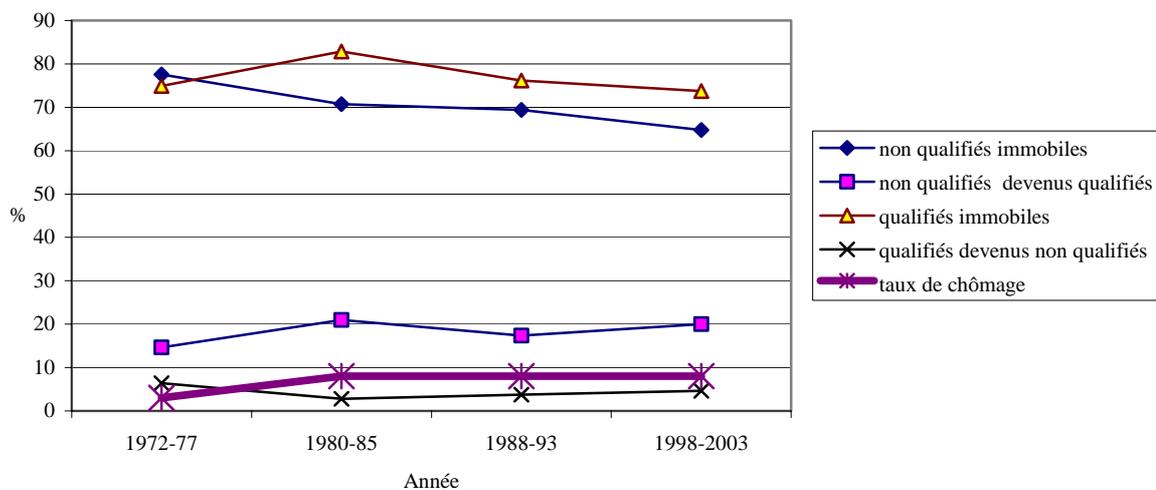
Graphique 1
Mobilité des ouvriers et employés sur 5 ans.
Moins de 30 ans



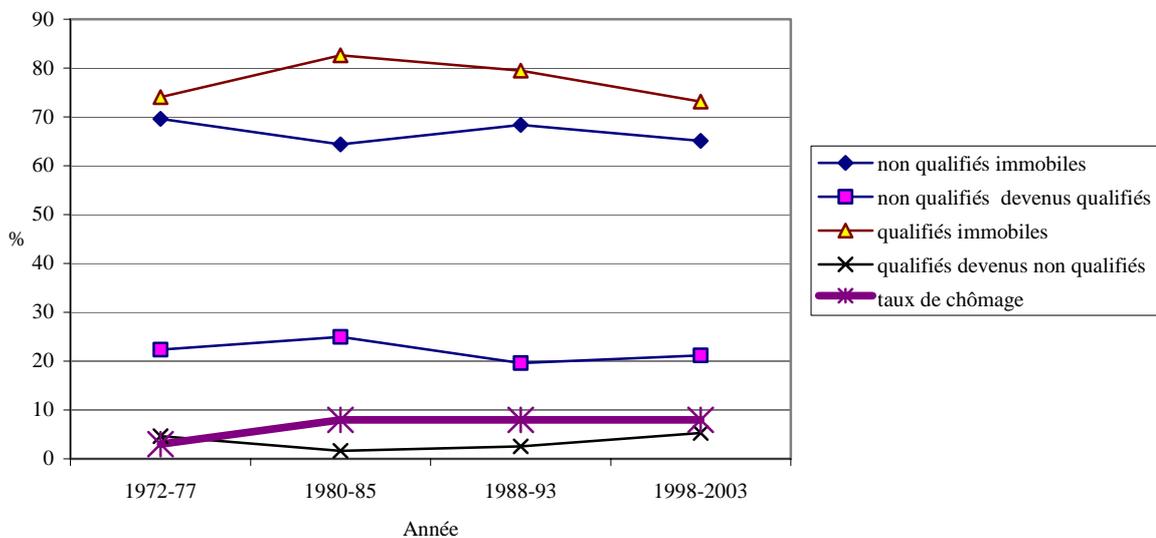
Graphique 2
Mobilité des ouvriers et employés sur 5 ans.
Moins de 30 ans titulaires du CAP-BEP



Graphique 3
Mobilité des ouvriers et employés sur 5 ans.
30-49 ans



Graphique 4
Mobilité des ouvriers et employés sur 5 ans.
30-49 ans, titulaires du CAP-BEP



Précarité, multiactivité et stabilisation en emploi

Le cas des vacataires de la Fonction publique

*Aurélie Peyrin**

Selon la réglementation de la Fonction publique, les vacataires sont employés par les collectivités publiques pour occuper des fonctions non permanentes (saisonnnières ou occasionnelles par exemple), sur une durée limitée, souvent à temps partiel. Mais certains segments du service public constituent des marchés du travail sur lesquels circulent des individus employés par un ou plusieurs employeurs publics comme vacataires, de façon récurrente et pendant plusieurs années. Cet article porte sur la façon dont les individus construisent leurs trajectoires dans ce contexte, et sur les formes de stabilisation qu'ils mettent éventuellement en place pour réduire les risques et aménager les transitions. À travers l'exemple de cette forme contractuelle hybride, l'enjeu est d'analyser les ajustements entre des trajectoires individuelles et un état du marché de l'emploi public (déterminé par des politiques de gestion des ressources humaines mises en place par les employeurs).

La population d'enquête est composée des médiateurs vacataires employés par les musées publics (gérés par les collectivités ou par l'État) ; les matériaux exploités sont une enquête quantitative sur les musées de France et le récit des trajectoires biographiques d'un échantillon de médiateurs. Cette population est caractérisée par des transitions fréquentes d'un statut ou d'un employeur à l'autre, par une multiactivité, ou encore par une récurrence des relations de travail avec un même employeur. Raisonner en termes d'ajustements ou d'affinités électives entre une personne et une forme d'emploi permet de sortir de l'alternance entre deux schémas interprétatifs : la précarisation (excluante) ou la mobilité (qualifiante).

Après une présentation de la population enquêtée et des données récoltées, nous détaillerons la structure et le fonctionnement du marché du travail dans les musées sous tutelle des collectivités territoriales. L'analyse portera ensuite sur les comportements des acteurs sur ce marché du travail régi par des règles bien particulières, puis sur les trajectoires. Une discussion des théories susceptibles d'être mobilisées pour interpréter ces résultats conclura cet article.

1. La diversité des modes de gestion de la main-d'œuvre

L'accompagnement muséal est au carrefour d'enjeux croisés – et parfois antagonistes – de l'action publique : il s'agit à la fois d'un levier de démocratisation culturelle (la communication et la pédagogie devant permettre l'accès de visiteurs des classes moyennes et populaires les moins éduqués), d'un levier de fréquentation (la fréquentation est l'un des principaux indicateurs pour le versement des dotations par les tutelles territoriales et nationales) et d'un facteur de diversifications des recettes muséales. Mais qu'il vise l'un ou l'autre de ces objectifs, l'accompagnement est le résultat de décisions politiques et, partant, d'arbitrages budgétaires. Dans ce domaine, le premier poste de dépenses est la masse salariale.

80 % des musées publics français sont gérés par une collectivité territoriale, et la majorité d'entre eux n'ont pas d'autonomie juridique. Les personnels employés par ces musées le sont donc dans le cadre réglementaire de la Fonction publique ; la majorité des employeurs sont des villes, des départements ou des régions. Les formes d'emploi autorisées par ce cadre réglementaire sont assez variées, puisqu'elles comprennent des vacations, des emplois aidés, des contrats à durée déterminée de durée variable (un à trois ans selon le cadre d'emploi), ainsi que des fonctionnaires mis à disposition. Les collectivités territoriales disposent ainsi d'une palette de formes d'emploi qui rend possible des modes de gestion différenciés de la main-d'œuvre, reconfigurant le périmètre des organisations publiques (Dauty et Lemistre 2003).

* Centre Maurice Halbwachs (ex-LASMAS), équipe PRO, aurelie.peyrin@free.fr.

L'ORGANISATION DU TRAVAIL DES MÉDIATEURS DANS LES MUSÉES D'ART PUBLICS

Le fonctionnement d'un musée repose généralement sur un conservateur qui tient le rôle de chef d'établissement, l'essentiel des effectifs étant composé d'agents d'accueil et de surveillanceⁱ. Ces derniers travaillent au quotidien dans les salles du musée, et sont donc en permanence en contact avec le public et avec les œuvres. Des médiateurs sont en outre présents dans la moitié des musées publics français sous tutelle du ministère de la Culture (Peyrin 2005). Depuis le début du XX^e siècle, les médiateurs de musées ont pour fonction l'accompagnement interprétatif des visiteurs ; ils les guident dans les espaces d'exposition en présentant les œuvres, leur contenu, leur forme et leur histoire, etc. L'activité d'accompagnement vise à élargir la composition sociale de la fréquentation des musées : elle est la traduction organisationnelle d'un objectif politique de démocratisation culturelle, initié par l'État et désormais essentiellement porté par les collectivités territoriales.

En une vingtaine d'années, les musées publicsⁱⁱ sont devenus des espaces féminisés : environ 60 % des conservateurs et 70 % des médiateurs sont des femmes ; la population des agents d'accueil et de surveillance étant relativement mixteⁱⁱⁱ. Les formes d'emploi diffèrent considérablement d'une catégorie à l'autre, car si tous les conservateurs ainsi que la majorité des gardiens sont fonctionnaires, les médiateurs sont plus souvent non titulaires (30 % de fonctionnaires), et principalement vacataires (40 %)^{iv}.

Les données mobilisées ici ont été récoltées en 2001 par le département des publics de la Direction des musées de France. L'enquête avait pour objectif le recensement des personnels et des moyens affectés à l'accompagnement des visiteurs. Elle a été adressée à la totalité des musées sous tutelle du ministère de la Culture, soit environ 1 300 établissements. 55 % d'entre eux ayant répondu, la base de données exploitable comprend 709 musées, dont plus des deux tiers emploient moins de 9 personnes. 1 948 individus, dont 936 médiateurs, sont affectés à un « service des publics », chargé de la conception, de la programmation et de l'organisation de l'accompagnement muséal (visites guidées, conférences, ateliers, etc.).

Le « service des publics » comprend le plus souvent le ou les médiateurs^v chargés de la conception de l'offre, de sa programmation et de son animation, Mais il peut également comporter un support technique qui assure les tâches d'organisation et d'administration^{vi}. Dans les moyens et grands services des publics, l'agent est responsable du standard : il accueille, informe et renseigne le public ; il enregistre les demandes de réservations. L'enregistrement des réservations entraîne un travail d'appariement entre la demande de services des visiteurs et l'offre de travail des médiateurs (réalisation d'un planning). Lorsque les médiateurs sont vacataires, on constate deux différences principales : le support technique prend d'une part en charge l'établissement de relevés d'activités qui, transmis à l'administration de tutelle, permettent le calcul du salaire mensuel ; le médiateur lui-même n'est d'autre part rémunéré que pour la conduite et l'animation des visites, pas pour leur conception/programmation.

ⁱ Les musées mobilisent également (mais moins souvent) une équipe technique, un ou plusieurs documentalistes, des personnels administratifs variés aux caractéristiques moins spécifiquement « culturelles » (secrétaire général, comptable, responsable du personnel), ou encore un restaurateur... Les conservateurs forment une profession qualifiée et prestigieuse, qui a été très étudiée par les sociologues (Hanet et Costa 1999 ; Octobre 1999, 2001 ; Poulard 2005). Les gardiens l'ont beaucoup moins été (Audier 1994).

ⁱⁱ Les musées territoriaux et nationaux représentent plus de 80 % des musées sous tutelle du ministère de la Culture.

ⁱⁱⁱ Source : Direction des musées de France, données de gestion administrative, données 2002.

^{iv} Source : Direction des musées de France, enquête « Politique des publics », données 2001.

^v Dans la moitié des musées dotés d'un « service des publics », celui-ci se réduit à un seul médiateur.

^{vi} Un service sur huit comprend également un enseignant-relais, mis à disposition par le ministère de l'Éducation nationale quelques heures par semaine pour initier et/ou entretenir des relations avec les établissements scolaires, principaux demandeurs de services d'accompagnement. Une fois sur dix, la permanence assurée par l'enseignant est la seule manifestation d'une offre d'accompagnement (en conséquence entièrement dédiée aux scolaires).

1.1. Les musées, des organisations à flexibilité variable

En sélectionnant des variables décrivant les effectifs du service des publics et du musée, le nombre d'habitants de la ville, la proportion de chaque forme d'emploi et de chaque poste dans le service des publics, on peut réaliser une typologie des modes de gestion de la main-d'œuvre¹, qui met en valeur une segmentation des employés par les formes d'emploi. La classification réalisée à partir des données de la Direction des musées de France distingue cinq modèles aux profils cohérents (plus nuancés en réalité).

Le modèle de *polyvalence fonctionnelle* mis en œuvre dans les petits établissements est la forme la plus courante car les petits musées sont les plus nombreux. La plupart de ces musées ont besoin d'attirer constamment de nouveaux publics pour maintenir ou accroître leur niveau de fréquentation, mais ne disposent le plus souvent que d'un seul poste ; pour mettre en place des activités et des événements réguliers, l'une des solutions consiste à créer des réseaux de partenariats.

Le *modèle externalisé* correspond plutôt aux services des publics de petits musées qui recourent à des médiateurs extérieurs à l'organisation. Ceux-ci interviennent dans les musées en tant que « prestataires de services » (ils n'y sont pas intégrés, et n'y assurent en conséquence ni organisation ni programmation). Seul un agent de support technique est dans ce cas employé par le musée, et il est chargé de mettre en relation la demande de services des visiteurs avec l'offre de médiateurs indépendants ou employés par une association loi 1901.

Les musées de taille intermédiaire choisissent plutôt d'organiser un service des publics autour d'une équipe stabilisée à moyen ou long terme ; la majorité de ces musées est gérée par des collectivités territoriales de grande taille qui s'engagent dans la résorption de l'emploi précaire. Deux modèles constituent les deux étapes d'un même processus de pérennisation des médiateurs : le *modèle contractuel* correspond à la première étape, durant laquelle les médiateurs de musée sont employés sur des contrats à durée déterminée de un à trois ans ; le *modèle permanent* est l'aboutissement de la démarche puisque la majorité des médiateurs y sont fonctionnaires titulaires. Dans les deux cas, une équipe de support technique assure la gestion des emplois du temps.

Enfin, les très grands musées se rapprochent plus souvent du *modèle flexible* : ils emploient un volant important de médiateurs vacataires, géré par un support technique stable, qui établit les emplois du temps et répartit le travail.

1.2. Le cadre contractuel des vacataires

Dans les services des publics des musées de France, seulement 30 % des médiateurs de musées sont fonctionnaires, 10 % sont contractuels et 20 % emplois-jeunes. Le recours aux vacations est le système d'emploi privilégié des médiateurs (40 %). La demande d'accompagnement émane surtout des institutions socio-éducatives, et suit par conséquent le calendrier scolaire : la rémunération à la tâche permet aux employeurs d'ajuster le plus précisément possible le volume de travail à la demande de services², reportant la contrainte d'intermittence du travail et la variabilité de la demande sur les salariés.

Dans la Fonction publique comme dans le secteur privé, la flexibilité de l'emploi est encadrée par la loi et les réglementations. Dans un arrêt de mars 2003, le Conseil d'État a précisé que le terme vacataire désigne des « agents recrutés au moyen de contrats à durée déterminée d'une durée inférieure à un an pour l'exécution d'un acte déterminé ou d'une tâche ponctuelle » (Aubin 2004, p. 58). Les vacataires sont traités comme des salariés par le droit du travail, puisque leurs employeurs et eux-mêmes sont assujettis aux

¹ La typologie est le résultat d'une analyse des correspondances multiples, suivie d'une classification ascendante hiérarchique. Cette classification en cinq catégories établit un cadre interprétatif au sein duquel évoluent les organisations, passant d'un modèle à l'autre au cours de leur histoire.

² Les systèmes de réservation et d'attribution du travail et les conditions d'emploi, notamment le temps de travail, sont étroitement liés. L'offre de travail (le nombre de médiateurs disponible par tranche horaire) détermine strictement le volume d'activité potentiel du service, la demande étant très facilement supérieure à l'offre. Dans un musée qui comprend par exemple deux médiateurs, le service ne pourra accueillir plus de deux groupes par tranche horaire, soit quatre groupes par jour (pour des visites d'une durée moyenne de deux heures). Les enjeux sont à la fois économiques (volume d'activité) et managériaux (modes de gestion de la main-d'œuvre).

cotisations de sécurité sociale, mais leur degré de protection est proportionnel à leur activité³. En outre, les vacataires et leurs employeurs ne cotisent pas au système d'assurance chômage. « *Assimilés à des agents publics, les vacataires incarnent la précarité car ils ne bénéficient ni de la protection sociale applicable aux agents contractuels non titulaires ni de celles du Code du travail* » (Aubin 2004, p. 57). Leur protection sociale est très inférieure à celle des salariés de droit commun et des agents publics.

2. Le comportement des médiateurs sur le marché du travail muséal

Pour rendre compte du comportement des médiateurs sur le marché du travail des musées publics, nous nous appuyons sur des données qualitatives, récoltées à travers des entretiens biographiques et durant plusieurs périodes d'observation au sein de services des publics. Nous avons ensuite reconstitué les trajectoires d'insertion professionnelle de 72 médiateurs et responsables de services des publics. Contrairement à une démarche de suivi de cohorte dont le point de départ est la sortie d'une formation, nous avons cherché à comprendre comment chaque individu était arrivé au poste de médiateur occupé au moment de l'enquête.

2.1. Conjurer la précarité par la multiactivité

La rémunération à la tâche n'est assortie d'aucune garantie quant au volume d'activité, et le montant du revenu mensuel est souvent très incertain. Les médiateurs vacataires élaborent donc des stratégies d'adaptation afin de réaliser un volume d'activité suffisamment rémunérateur. Pour se prémunir du risque d'inactivité et de perte d'emploi, certains d'entre eux multiplient par exemple les engagements auprès d'employeurs différents : ils se constituent ainsi un portefeuille d'activités diversifiées pour accroître leurs sources de revenus⁴.

La plupart des grandes villes de province étant riches en musées, il est courant qu'un médiateur travaillant dans l'un d'entre eux travaille parallèlement dans un autre (géré ou non par la même collectivité). La ville de G. offre un exemple représentatif d'une telle configuration. En 2003, le service des publics du musée des beaux arts de G. comportait 1 responsable, 16 médiateurs et 3 agents pour le support technique. 10 médiateurs étaient fonctionnaires territoriaux (en catégorie B)⁵, 5 étaient vacataires et le dernier était en contrat à durée déterminée pour un an. L'essentiel du travail d'accompagnement (conception et animation) étant assuré par les titulaires, les vacataires se partagent les visites supplémentaires. Aucun ne travaille plus de 100 heures par mois, et seule l'une d'entre eux n'exerce aucune autre activité. Deux médiateurs vacataires, Sophie et Thierry, travaillent par exemple dans un autre musée (le musée GC) que le musée de G.

Sophie y effectue des vacations une quinzaine d'heures par semaine, comme agent d'accueil et de surveillance ; elle assure également l'accompagnement, mais cette activité est peu développée. Thierry, qui travaille comme vacataire au musée de G. quelques heures par semaine, a quant à lui accepté une titularisation sur un cadre d'emploi d'agent du patrimoine (catégorie C) au musée GC. Il y est chargé, à mi-temps, du service des publics du musée ; au moment de l'enquête, il commençait à développer l'offre de services d'accompagnement, ce qui procurait de nouvelles heures de vacations à Sophie.

Ces deux médiateurs vacataires n'ont pas adopté la même stratégie. Alors que Thierry (28 ans) a choisi la sécurité au prix du déclassement, Sophie (26 ans) hésite encore à s'investir plus au musée GC, car le musée de G. est plus prestigieux (il est plus grand, et possède une collection plus riche). Durant l'entretien, Sophie disait ne pas parvenir à se projeter dans l'avenir au-delà de deux mois : elle attendait, en « vivotant », que l'un de ses employeurs prenne une décision (que le musée de G. cesse de l'employer ou que le musée GC lui propose une titularisation).

³ Une jeune médiatrice vacataire rencontrée au cours de l'enquête a ainsi découvert lors de sa grossesse qu'elle n'avait pas assez travaillé, donc pas assez cotisé, pour bénéficier de l'indemnisation de son congé légal de maternité.

⁴ L'adaptation de la notion économique du portefeuille d'activité aux individus a été importée en France par Pierre-Michel Menger pour expliquer la combinaison des sources de rémunération dans le secteur artistique (Menger 1989, 1994 ; Coulangeon 2004).

⁵ Ce cas illustre une situation exceptionnelle, puisque la dizaine de médiateurs fonctionnaires ont en fait été titularisés en 2001, suite à un mouvement collectif de revendication de l'équipe de vacataires recrutée en 1993 (Peyrin 2004).

Imène cumulait au moment de l'enquête (2003) des engagements ponctuels ou réguliers auprès de six employeurs : trois musées, deux offices du tourisme, et un établissement public d'État. La qualité et la durée des relations d'emploi sont très diversifiées, comme le montre le tableau 1. Notons que, même si elle est selon les cas en contrat à durée déterminée (un ou trois ans) ou en contrat à durée indéterminée, elle perçoit une rémunération à la tâche dans cinq cas sur six. Après avoir passé sans succès le concours de conservateur (deux fois) et celui d'attaché de conservation (deux fois également), Imène souhaite changer de métier : « *Si j'avais une autre possibilité, je ne resterais pas conférencière.* » À 35 ans, sa priorité est désormais d'obtenir un emploi stable et à temps plein.

Tableau 1

LES MULTIPLES RELATIONS D'EMPLOI D'UNE MÉDIATRICE, PAR ORDRE CHRONOLOGIQUE

Employeur	Forme d'emploi	Volume de travail
Musée géré par l'État (1994)	Contrat à durée indéterminée intermittent (rémunéré à l'heure)	Variable
Musée municipal (1994)	Contrat à durée déterminée, 3 ans	Quart temps
Musée géré par l'État (1995)	Vacations	Variable
Établissement public d'État (2002)	Contrats à durée déterminée ponctuels	Variable
Office du Tourisme municipal (2003)	Auxiliaire annuel (contrat à durée déterminé rémunéré à l'heure)	Variable
Office du tourisme municipal (2003)	Vacations	Variable

Source : enquête « Musées et médiateurs ».

Lecture : Imène a commencé à travailler en 1994 pour deux musées. Dans le premier, un musée géré par l'État, elle a été recrutée sur un contrat à durée déterminée à temps variable : elle y travaille à la demande, et est rémunérée à la tâche. Dans le second, un musée municipal, elle a d'abord été vacataire mais est désormais employée en contrat à durée déterminée à temps partiel, pour trois ans. En 1995, Imène a dû ajouter un établissement à ces deux premiers employeurs, car elle ne travaillait pas assez : elle a donc commencé des vacances dans un autre musée géré par l'État. Depuis 2002 enfin, elle a encore enrichi la liste de ses employeurs publics, toujours dans le cadre de relations d'emploi intermittentes et pour des durées variables.

La diversification des relations d'emploi est favorisée par le lieu de résidence : la répartition des musées, monuments et associations culturelles est en effet assez inégale sur le territoire français. Mais même dans les villes au patrimoine le plus riche, la recherche de nouveaux employeurs pour augmenter son portefeuille d'activité peut conduire un individu à élargir considérablement son bassin géographique d'emploi. Pour s'assurer des revenus à mi-temps pendant trois ans, Imène doit ainsi passer deux jours par semaine dans une ville située à deux heures de la ville où elle réside.

2.2. Les trajectoires des médiateurs vacataires

Si le travail intermittent et la multiactivité permettent de vivre correctement du travail d'accompagnement, l'inscription de ce système d'emploi dans la durée devient plus problématique car les besoins et les aspirations de l'individu se transforment avec le temps. La prise en compte des trajectoires est donc indispensable pour étudier de telles configurations d'emploi (Blondel, Rannou et Roharik 2003 ; Pilmis 2003).

UNE MÉTHODOLOGIE LONGITUDINALE QUALITATIVE

Selon une approche rétrospective, les entretiens avec les médiateurs abordaient le plus précisément possible la transition (souvent assez floue) entre les études supérieures et l'emploiⁱ. Pour chaque individu, j'ai reconstitué les passages d'un emploi ou d'un employeur à l'autre, et tenté de les mettre en relation avec les principaux éléments biographiques (décohabitation, mise en couple et en ménage, naissance des enfants, etc.). Étant donné l'effectif réduit et l'imparfaite représentativité de l'échantillon (qui surreprésente les grands musées), nous avons choisi d'adapter la démarche longitudinale (Goux 2003) à l'analyse d'un matériel qualitatif (Demazière 2003 ; Méhaut 2003).

Dans une première étape, nous avons déterminé un cadre descriptif qui comprend une liste des états (ou situations) occupés par les individus au cours de leur présence sur le marché du travail, qui peut avoir commencé au cours des études supérieures. Les indicateurs choisis apportent une information sur le passage par divers états et la durée de cet état, et l'étape suivante consiste à introduire la temporalité en reconstituant les trajectoires, pour déterminer si l'instabilité est récurrente ou passagère, et analyser les enchaînements entre les états. Nous avons déterminé une chronologie (un ordre théorique utilisé comme point de comparaison pour l'analyse) qui mène à une stabilisation, l'individu passant successivement de formes d'emploi instables à une forme d'emploi stableⁱⁱ. La troisième étape consiste à comparer les parcours à cette référence et à regrouper les interviewés à partir des décalages (par une classification raisonnée)ⁱⁱⁱ.

ⁱ Les médiateurs ont souvent commencé à exercer leur travail durant leurs études, comme stagiaires d'abord, puis comme vacataires. La prise en compte du caractère massif du travail pendant les études universitaires est malheureusement peu développée en France. Cela tient sans doute à la force d'une tradition de recherche centrée sur la relation formation-emploi, qui s'appuie sur une détermination rigide du début de l'observation au moment de la sortie du système scolaire.

ⁱⁱ Cette hypothèse de travail s'appuie sur les résultats d'enquêtes qui mettent en évidence une tendance générale à l'insertion dans un emploi stable (Poulet-Coulibando et Zamora 2000), le processus étant plus ou moins rapide et plus ou moins facile selon les cas (Nicole-Drancourt et Roulleau-Berger 2002).

ⁱⁱⁱ Je remercie Ionela Roharik de m'avoir suggéré d'employer cette démarche sur des données qualitatives.

2.2.1. Des formes de stabilisation en emploi complètes ou incomplètes

Une partie des médiateurs rencontrés semblent suivre un parcours d'insertion classique, c'est-à-dire une succession d'engagements temporaires suivie d'une stabilisation après quelques années. La population d'enquête surreprésentant les grands établissements, et notamment ceux qui recourent au modèle de gestion flexible, ce mouvement d'insertion concerne seulement un interviewé sur trois (tableau 2). Après 30 ans, deux interviewés sur cinq avaient encore un emploi instable. Cette proportion diminue relativement peu après 40 ans.

Tableau 2

PART DES TRAJECTOIRES TYPES DANS LA POPULATION

	Effectifs	%
Trajectoire d'insertion instable	26	36
Trajectoire stabilisante	30	42
Trajectoire durablement instable	16	22
Total	72	100

Source : enquête « Musées et médiateurs ».

Lecture : parmi les médiateurs rencontrés, 26 (soit 36 %) suivent ou ont suivi une trajectoire d'insertion instable.

Le premier type de trajectoire comprend les plus jeunes interviewés, pour la majorité âgés de moins de 30 ans : ce sont d'abord les étudiants qui effectuent des vacances d'accompagnement pour compléter l'allocation parentale et les débutants, c'est-à-dire les jeunes diplômés présents sur le marché du travail depuis moins de cinq ans. Il s'agit soit de vacataires, soit de contractuels embauchés pour quelques mois seulement. Certains cumulent plusieurs contrats courts auprès du ou des mêmes employeurs, ou changent d'employeur régulièrement sans se stabiliser. Après quelques années sur le marché de l'emploi, les plus chanceux de cette catégorie ont obtenu un contrat à durée déterminée de trois ans.

Le second type de trajectoire concerne plutôt des médiateurs âgés de plus de 30 ans. Quelques interviewés ont été recrutés d'emblée sur un contrat à durée indéterminée, mais la plupart de ceux qui composent ce groupe se sont stabilisés progressivement, dans des lieux et des conditions variables. Les médiateurs permanents ont souvent été vacataires et/ou contractuels plusieurs années avant d'obtenir leur intégration dans la Fonction publique territoriale (parfois à l'issue d'un conflit). D'autres encore ne sont qu'incomplètement stabilisés : c'est notamment le cas des multiactifs qui entretiennent des relations avec plusieurs établissements. Initialement employés par chaque employeur sur une forme d'emploi instable, ils peuvent se stabiliser vers 30 à 40 ans dans un seul de ces emplois au cours des années, mais pas dans tous. Autrement dit, leur portefeuille d'activité peut comprendre, comme dans le cas de Thierry, un mi-temps comme fonctionnaire territorial dans un musée et des vacances dans un autre musée et à l'université. Ou deux emplois parallèles peuvent évoluer vers la stabilité, mais selon des temporalités différentes : lorsque la stabilisation ne concerne qu'un employeur parmi les autres, elle ne s'assortit souvent pas d'un temps de travail suffisant pour mettre fin à la multiactivité.

2.2.2. Des trajectoires durablement instables

La dernière trajectoire se distingue des autres par la « permanence » de l'instabilité des emplois, qui s'accompagne paradoxalement d'une relation durable avec un même employeur depuis plusieurs années. Cette catégorie pourrait ainsi s'intituler « stabilité du travail dans la non-permanence de l'emploi », en écho à la « stabilité dans l'instabilité » des intérimaires permanents (Kornig 2003).

La majorité des médiateurs qui composent ce groupe travaillent dans les musées municipaux qui fonctionnent selon le modèle *flexible*. Ces médiateurs, même les plus âgés et même les plus « anciens » sur le marché du travail et les plus « fidèles » au musée dans lequel ils exercent, n'ont aucune perspective d'évolution contractuelle auprès de leur employeur (par exemple lorsque aucun corps de la Fonction publique municipale ne correspond à ces fonctions). Ce qui n'exclut pas la récurrence des liens d'emploi, généralement observée sur le marché du travail des intermittents du spectacle, par exemple les musiciens (Coulangeon 2004) ou les comédiens (Pilmis 2003). Nous avons ainsi rencontré des médiateurs vacataires dans le même musée depuis plus de dix ans, travaillant selon les cas quelques heures ou plusieurs jours par semaine, essentiellement durant la période scolaire.

Les médiateurs vacataires ne sont donc pas pour autant « précaires », car le modèle de gestion *flexible* repose pour partie sur l'établissement de relations de travail récurrentes. Les caractéristiques du travail de médiateur dans les musées expliquent – partiellement – comment la flexibilité peut être dépassée par ceux qui deviennent des « précaires permanents ». Lorsque le travail à effectuer implique une période de formation et de spécialisation aux caractéristiques de la structure (dans cet exemple, les collections d'un musée), l'employeur a en effet tout intérêt à cultiver une relation suivie avec son employé, pour économiser les coûts liés à la recherche et à la mise au travail d'une nouvelle personne. Pour l'employeur, la récurrence s'explique par la réduction des coûts de prospection, une meilleure gestion de l'information ; la relation de travail est également facilitée par l'existence de conventions partagées (François 2003).

Les résultats de cette catégorisation raisonnée valident en partie le modèle de stabilisation progressive après un début de vie active caractérisé par la courte durée ou l'intermittence des relations d'emploi, et donc par une mobilité importante. Mais en raison du mode de gestion de la main-d'œuvre choisi par leur employeur, certains individus s'« installent dans l'instabilité ». Non seulement la déstabilisation des marchés internes (Germe 2003) n'épargne pas le secteur public mais le droit public autorise des formes de sujétion sans contractualisation tout à fait étonnantes. De telles situations de précarité « longue durée » remettent considérablement en question la notion de risque.

3. Un cadre interprétatif à renouveler

Le système d'emploi de la vacation est spécifique aux collectivités publiques ; il ne nécessite pas de contrat écrit et ne permet pas au travailleur de cotiser pour se protéger du chômage : la relation d'emploi peut cesser sans préavis et ne porte donc que sur l'exécution d'une tâche précise dans un temps limité. À quels schémas interprétatifs recourir pour analyser une telle forme d'emploi ? Pour le travailleur, ce système offre la possibilité d'être indépendant, libre et mobile ; dans un contexte de reconfiguration du périmètre des structures publiques (délégation, sous-traitance, salariés périphériques, etc.), la responsabilité sociale des employeurs envers leurs employés est parallèlement atténuée.

3.1. Mobilité généralisée ou précarité exacerbée ?

Yves Dupuy et Françoise Larré (1998) ont créé un modèle d'analyse des formes de mobilisation au travail qui distingue deux dimensions « *sans supposer a priori une quelconque relation entre elles* » : l'organisation du travail (le degré d'autonomie) et la répartition des risques liés à l'activité (risque économique, risque de clientèle, risque d'emploi et risque social). Selon ce modèle, les vacataires représentent une forme mixte de mobilisation au travail, associant une organisation hybride, à la fois individuelle et collective, et un risque pris en charge par le travailleur. On peut ainsi considérer les vacataires comme des prestataires travaillant pour le compte et partiellement sous l'autorité d'un tiers : l'organisation de leur travail est contrainte par l'inscription dans une structure (autonomie contrôlée), mais s'accompagne néanmoins d'une relative liberté d'exécution.

Ce modèle peut s'inscrire dans le cadre d'une approche renouvelée des marchés internes, qui traite d'une mobilité récurrente sans être disqualifiante (Glaude 1986 ; Lemistre 2002 ; Petit 2002). Les marchés professionnels sont en quelque sorte des marchés externes réservés aux travailleurs qualifiés, qui peuvent valoriser par la mobilité leurs acquis en termes d'expérience et de formation continue⁶. Le marché du travail artistique est un prototype de cette économie de projets au sein de laquelle les individus passent d'un emploi à l'autre, d'un collectif de travail à l'autre en accumulant des compétences et en enrichissant leur réputation (Menger 2003).

Mais alors que la multiactivité des musiciens et comédiens s'inscrit dans le régime juridique de l'intermittence, qui contribue fortement à l'économie générale du système en « subventionnant » les employeurs et les travailleurs, les médiateurs vacataires ne cotisent au contraire pas assez au régime général des salariés pour bénéficier d'une couverture assurantielle complète. Ce système d'emploi n'ouvrant pas droit à l'assurance chômage, la partie « invisible » du travail des médiateurs (recherche, documentation, mise à jour perpétuelle des connaissances) et les périodes d'inactivité ne sont pas financées, ce qui rend d'autant plus nécessaires les sources de revenus complémentaires. La diversification du portefeuille d'activité est donc plus souvent une contrainte qu'une ressource, car le risque de l'emploi est entièrement porté par le travailleur. « *Dans ces situations, l'entreprise organise le travail des prestataires extérieurs tout comme elle organise celui de ses salariés, mais transfère le risque associé à l'emploi. Cette forme de mobilisation du travail est utilisée par les entreprises pour faire face à la variation de la charge de travail. Mais elle s'explique aussi par des raisons d'ordre institutionnel : il s'agit pour les entreprises de se débarrasser de leurs obligations en matière de couverture sociale, d'assurance chômage, d'échapper à certaines réglementations et/ou d'extérioriser le risque de gestion de l'emploi.* ». La mobilité peut ainsi être interprétée comme le signe d'une précarisation croissante des individus.

La plupart des médiateurs vacataires cherchent la stabilité à travers un équilibre. Même s'ils valorisent la liberté que leur procure cet « engagement sans contraintes », ils n'assument pas complètement la logique d'« indépendance » qui caractérise leur forme d'emploi. Ils multiplient plus souvent les engagements sous la contrainte, sans se donner les moyens d'investir dans un nouveau projet (en proposant par exemple leurs services à de nouveaux employeurs en fonction des expositions), ou en développant de nouveaux domaines de spécialisation pour créer de nouvelles opportunités d'emploi.

Comme l'a montré Chantal Nicole-Drancourt (1992), il faut distinguer ce qui relève des caractéristiques de situations d'emploi et des caractéristiques de vécu individuel. Il me semble que le choix d'un modèle théorique doit rendre compte du sens que les individus accordent à leur pratique, appréhendé à travers les récits de vie.

⁶ Ils s'opposent à des marchés internes au sein desquels le rendement de l'ancienneté baisse (Hanchane *et al.* 2005).

3.2. Des « affinités électives » entre l'offre et de la demande de travail

Raisonnement en termes d'affinités électives ouvre le champ interprétatif pour mieux rendre compte de la diversité des trajectoires biographiques et des attentes des individus. Il ne s'agit donc plus de trancher en faveur d'une théorie contre une autre, mais de tenter de les articuler pour décrire une réalité complexe et mouvante. Car les individus adaptent non seulement leur comportement et leurs attentes en fonction de l'état du marché du travail à un moment donné, mais également en fonction de leur propre trajectoire, c'est-à-dire de leurs caractéristiques (forgées dans leur histoire passée) et de leurs aspirations.

Avoir un emploi précaire et un salaire faible en raison d'un volume de travail peu élevé n'a pas la même signification suivant le parcours biographique et les choix de vie des individus. Parmi les médiateurs de musées interviewés, on peut par exemple distinguer trois profils de trajectoires : les jeunes en insertion, étudiants et diplômés débutants ; les artistes ; les actifs expérimentés (âgés de plus de 30 ans).

Une proportion importante des médiateurs a commencé à exercer ce travail en cours d'études, à partir de la maîtrise ou du DEA, ou encore durant la thèse. Pour ces étudiants ou pour les jeunes diplômés en phase d'insertion, la précarité de l'emploi est compensée par une grande liberté durant la phase d'apprentissage, puis de transition entre les études et le monde du travail. Ils ne sont (ou ne pensent être à ce moment) médiateurs vacataires que temporairement, et ce n'est donc pas dans ce travail qu'ils projettent leur avenir ni qu'ils construisent leur identité.

Quant aux artistes, c'est l'activité créatrice – même si elle n'est pas toujours rémunératrice – qui constitue le fondement de leur identité professionnelle. Le travail de médiateur de musée correspond pour eux à un « petit boulot alimentaire ». Travailler peu leur permet de préserver du temps pour leur pratique artistique, tandis que le faible salaire est compensé par l'attrait du travail et les gratifications symboliques qui y sont attachées (enrichissement, épanouissement).

Contrairement à ce qui est observé pour la troisième catégorie, la précarité d'emploi n'est pas synonyme de précarité de vie pour les jeunes en insertion ni pour les artistes : l'intermittence du travail et l'absence d'engagement de long terme s'inscrivent dans un projet choisi et assumé. De plus, comme on l'a vu précédemment, la non-permanence du contrat de travail n'empêche pas l'établissement de relations de travail récurrentes dans une même organisation, avec un même employeur.

Mais lorsque le système d'emploi flexible perdure au-delà d'une période de transition et d'insertion « normale », la précarité personnelle devient prégnante ; c'est le cas du troisième groupe. L'ancienneté s'accroissant, les médiateurs attendent de l'institution qui les emploie une forme de reconnaissance : ils espèrent voir récompenser leur fidélité et l'accroissement de leur compétence (lié à l'expérience) par un accroissement du volume de travail, ou une pérennisation du contrat. Après trente ans, les médiateurs rencontrés dans le contexte de l'enquête souffrent beaucoup plus de l'instabilité de l'emploi, et connaissent l'angoisse des lendemains : la précarité statutaire est en effet non seulement synonyme de protection partielle en matière de chômage, mais encore de moindre cotisation pour le système de retraite. Lorsqu'ils ne bénéficient pas d'une pérennisation proposée par l'employeur, ces médiateurs n'ont d'autre perspective que de passer (et repasser, les taux d'échec étant très importants) les concours de la Fonction publique, voire de changer de secteur d'activité.

35 ans représente souvent un âge charnière du fait de la mise en couple et de la naissance d'enfants. Ces événements peuvent néanmoins provoquer des comportements opposés, et leurs conséquences évoluent dans le temps. Des vacances irrégulières pourvoyeuses de salaires faibles et irréguliers peuvent en effet entraîner des difficultés financières, ou apparaître au contraire comme une relative « aubaine » selon le niveau de revenus du conjoint et les besoins du couple. Par ailleurs, lorsque de jeunes enfants sont présents à domicile et que le couple dispose d'un revenu suffisant, une médiatrice acceptera d'autant plus facilement de ne pas travailler à temps plein qu'elle valorisera le temps passé auprès de ses enfants. Les médiateurs hommes, qui sont très souvent artistes, bénéficient également de ces arrangements conjugaux : tant que leur femme exerce un emploi stable et bien rémunéré, ils peuvent continuer à exercer un travail autorisant une conciliation aisée de l'activité créative et de l'activité rémunératrice. Mais en cas de divorce ou de perte d'emploi du ou de la conjointe, l'équilibre du foyer est rompu, et met le médiateur face aux contraintes et aux limites du système des vacances.

Conclusion

L'instabilité croissante des formes et conditions d'emploi entraîne une plus grande mobilité pour les travailleurs (Germe 2003) ; cette instabilité s'observe aussi bien dans le secteur privé (les entreprises) que dans le secteur public (les entreprises publiques, les trois Fonctions publiques). C'est en prenant en compte la forme et la temporalité des trajectoires biographiques et professionnelles dans le cadre de l'évolution des normes de travail et d'emploi qu'on peut comprendre les transitions entre deux ou plusieurs états (succession de différents statuts sur le marché du travail d'une part, et/ou succession entre différents emplois au sein d'entreprises distinctes, ou au sein d'une même entreprise).

Les entretiens biographiques permettent d'une part de comprendre la façon dont les individus entrent et sortent d'une situation, et de déterminer ce qui relève d'accidents de parcours et ce qui relève de stratégies individuelles. Des données quantifiées caractérisant les employeurs permettent d'autre part d'analyser les choix organisationnels et les stratégies des organisations. On peut donc analyser les trajectoires des vacataires, caractérisées par des conditions d'emploi instables et un volume de travail intermittent et souvent irrégulier, comme le reflet des ajustements entre offre et demande de travail.

Bibliographie

Aubin E. (2004), *Droit de la fonction publique*, Gualino Éditeur.

Audier F. (1994), « Emplois, statuts, organisation du travail dans la modernisation des musées en France », *Publics et Musées*, n° 6.

Blondel A., Rannou J. et Roharik I. (2003), *La profession de danseur*, rapport pour le ministère de la Culture et de la Communication.

Coulangéon P. (2004), *Les musiciens interprètes en France. Portrait d'une profession*, Paris, la Documentation française.

Dauty F. et Lemistre P. (2003), « La fonction publique territoriale, un employeur spécifique ? », in A. Degenne, J.-F. Giret, Y. Grelet et P. Werquin (éds), *Les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail*, 10èmes journées d'études Céreq-Lasmas-Institut du longitudinal, Céreq, document n° 171, pp. 299-309.

Degenne A., Giret J.-F., Grelet Y. et Werquin P. (éds), *Les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail*, 10èmes journées d'études Céreq-Lasmas-Institut du longitudinal, Céreq, document n° 171.

Demazière D. (2003), « Matériaux qualitatifs et perspective longitudinale. La temporalité des parcours professionnels saisis par les entretiens biographiques », in A. Degenne *et al.*, *op. cit.*, pp. 75-89.

Dupuy Y. et Larré F. (1998), « Entre salariat et travail indépendant : les formes hybrides de mobilisation du travail », *Travail et emploi*, n° 77, pp. 1-14.

François P. (2003), « Définition de nouvelles normes d'emploi et organisation par projets : le cas de la musique ancienne », in *Contraintes, normes et compétences au travail. Négociation de nouvelles normes de travail et d'emploi*, IXe journées de sociologie du travail, Centre Pierre Naville, Paris, pp. 63-71.

Gazier B. (1993), *Les stratégies de ressources humaines*, Paris, La Découverte.

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

Glaude (1986), « Ancienneté, expérience et théorie dualiste du marché du travail », *Économie appliquée*, n° 4, pp. 847-876.

Goux D. (2003), « L'apport des données longitudinales dans l'analyse et la compréhension du marché du travail », communication aux 10èmes journées d'études Céreq-Lasmas-Institut du longitudinal, université de Caen, 21-22-23 mai.

Hanchane S., Lamanthe A. et Valette A. (2005), « Tradition, enjeux et perspectives d'une approche pluridisciplinaire du marché du travail : l'expérience du LEST », *Journées du groupe de recherche économie et sociologie sur les approches du marché du travail*, Aix-en-Provence.

Hanet D. et Costa P. (1999), « La formation des conservateurs en Europe : éléments de comparaison », *Musées et collections publiques de France*, n° 221-222, pp. 64-68.

Kornig C. (2003), *La fidélisation des intérimaires permanents : une stabilité négociée*, thèse de doctorat, Paris, EHESS.

Lemistre P. (2002), « Transformation des marchés internes et emplois en France », *Note du LIRHE*, n° 360.

Méhaut P. (2003), « Quelques réflexions autour de l'insertion des jeunes et de l'analyse longitudinale », in A. Degenne *et al.*, *op. cit.*, pp. 103-104.

Menger P.-M. (1989), « Rationalité et incertitude de la vie d'artiste », *L'année sociologique*, vol. 39, pp. 111-151.

Menger P.-M. (1994), « Appariement, risque et capital humain : l'emploi et la carrière dans les professions artistiques », in P.-M. Menger et R. Passeron, *L'art de la recherche. Essais en l'honneur de Raymonde Moulin*, Paris, La Documentation française, pp. 219-238.

Menger P.-M. (2003), *Portrait de l'artiste en travailleur*, Paris, Seuil.

Morin M.-L., Dupuy Y., Larré F. et Sublet S. (1999), *Prestation de travail et activité de service*, Paris, La Documentation française.

Nicole-Drancourt C. et Roulleau-Berger L. (2002), *Insertion des jeunes en France*, Paris, PUF.

Octobre S. (1999), « Profession, segments professionnels et identité. L'évolution des conservateurs de musée », *Revue française de sociologie*, vol. XL, n° 2, pp. 357-383.

Octobre S. (2001), « Construction et conflits de la légitimité professionnelle : qualification et compétences des conservateurs de musées », *Sociologie du travail*, 43 (1), pp. 91-109.

Petit H. (2002), *Fondements et dynamique de la segmentation du marché du travail. Une analyse sur données françaises*, thèse de doctorat, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne

Peyrin A. (2004), « •Avant, on n'existait pas• Les effets de la stabilisation d'une nouvelle catégorie d'acteurs sur les relations professionnelles au sein d'un établissement municipal », in *Les Dynamiques Intermédiaires*, colloque du réseau Travail et action publique, Toulouse, 16 septembre 2004.

Peyrin A. (2005), *Faire profession de la démocratisation culturelle. Travail, emploi et identité professionnelle des médiateurs de musées*, thèse de doctorat, EHESS.

Pilmis O. (2003), « •Avec le temps...• Le maintien sur le marché, indice de réussite professionnelle des comédiens. » in A. Degenne *et al.*, *op. cit.*, pp. 491-501.

Poulard F. (2005), *Les musées de collectivités, les conservateurs et la mise en œuvre des politiques culturelles*, thèse de doctorat, Université Paris 1.

Poulet-Coulibando P. et Zamora P. (2000), « Insertion des jeunes : sensible amélioration, surtout chez les diplômés », *Insee Première*, n° 741.

Session 7

Entreprises et risques professionnels

Passage à l'auto-emploi et prise de risque : le cas des primo-créateurs d'entreprise en Wallonie

Jean-Luc Guyot*, Olivier Lohest**, Jean Vandewattyne***, Olivier Giacomini****

Sur le plan professionnel, si des trajectoires individuelles se distinguent par un rapport au risque particulier ce sont sans doute celles qui se caractérisent par la concrétisation d'un projet entrepreneurial et le passage à l'auto-emploi. De fait, les classiques de la littérature économique identifient la prise de risque comme étant une des composantes intrinsèques du comportement entrepreneurial, une des hypothèses centrales étant que les individus s'engageant dans de tels processus présentent une aversion au risque plus faible que celle des autres personnes.

L'objectif général de notre communication sera de vérifier ce constat pour un ensemble d'individus qui ont (ré)orienté leur trajectoire professionnelle dans le sens d'un passage à l'entrepreneuriat. La particularité de cet ensemble est d'être constitué de *primo-créateurs*, c'est-à-dire des personnes qui, avant cette (ré)orientation, n'avaient aucune expérience antérieure de création d'entreprise. Notre attention sera plus particulièrement portée sur les éléments qui sont à l'origine de ce passage, le rapport au risque encouru lors de cette transition et l'articulation entre ces deux éléments.

1. Références théoriques

1.1. Risque et entrepreneuriat : un binôme depuis longtemps reconnu en économie

En 1755, déjà, Cantillon définit l'entrepreneur comme « toute personne qui prend le risque de mener une affaire commerciale à son propre compte dans un but de profit ». Cet auteur établit un lien fort entre entrepreneur, risque et incertitude, sans toutefois distinguer ces deux dernières notions. L'entrepreneur fait partie de la classe de ceux qui vivent dans l'incertitude, selon un ordre réglé par les exigences de la raison. Il est amené à prendre des décisions dans l'incertitude, et les risques qu'il encourt ne sont pas précisément connus. Comme Cantillon le formule, l'entrepreneur « *buy at a certain price and sell at an uncertain price, therefore operating at a risk* » (cité par Hisrich et Peters 1998 : 7). L'entrepreneur se place dans la catégorie des « gens à gage incertain » et fait partie des « dépendants », comme les salariés. La catégorie des « indépendants » regroupe, quant à elle, les aristocrates et les propriétaires terriens.

Say (1841) prolonge ces réflexions en associant également entrepreneur et prise de risque. Cependant, les risques pris par l'entrepreneur sont liés à la nouveauté qu'il introduit, alors que ceux auxquels s'expose l'entrepreneur de Cantillon sont liés aux aléas du marché. Pour Say, « *l'entrepreneur déplace les ressources économiques d'un niveau de productivité et de rendement donné vers un niveau supérieur* » (cité par Drucker 1985 : 45). L'entrepreneur combine et organise les facteurs de la production pour créer une utilité nouvelle. Il est l'agent principal de la production. Il met en œuvre les facteurs de la production, leur donne une impulsion utile pour en tirer de la valeur. Il organise, planifie la production, et en supporte tous les risques.

Pour Knight (1921), une situation de risque implique la possibilité d'effectuer un calcul de probabilité connue, tandis que la notion d'incertitude, qui englobe celle de risque, renvoie également à des événements non prévisibles, dont la distribution des probabilités est inconnue. Le jugement personnel entre, dès lors, davantage en jeu. Selon Knight, « *est un entrepreneur potentiel l'individu qui, compte tenu de ses jugements, accepterait d'assumer l'incertitude liée à la production de biens et services* » (cité par Dejardin 2000 : 23).

* Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique, jl.guyot@iweps.wallonie.be.

** Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique, o.lohest@iweps.wallonie.be.

*** Centre de sociologie du travail, de l'emploi et de la formation, Université libre de Bruxelles, jvandewa@ulb.ac.be.

**** Institut d'administration et de gestion, Université de Louvain, giacomini@fin.ucl.ac.be.

Plus récemment, plusieurs chercheurs se sont penchés sur les liens entre choix occupationnels et aversion au risque (par exemple, Kihlstrom et Laffont 1979 ; Brockhaus 1980 ; Blanchflower et Oswald 1998), tandis que d'autres poursuivaient la réflexion sur l'articulation entre risque et entrepreneuriat, comme Julien et Marchesnay (1996).

1.2. Prise de risque et transition professionnelle vers l'entrepreneuriat : vers une lecture sociologique

La mise en perspective historique opérée par Vérin (1982) apporte un éclairage plus nuancé sur la conduite de l'entrepreneur dans sa relation avec le risque et permet d'en montrer le caractère ambivalent. L'analyse de l'évolution historique des significations et des différents usages de la terminologie permet de relever une constante : l'entreprise est invariablement l'action risquée, ou même parfois l'action en tant que risque. Les modalités de la prise de risque, quant à elles, diffèrent selon qu'à « l'élan courageux » s'accorde ou non une « conduite raisonnée » principalement basée sur le calcul économique. Le rapport entre entreprise et risque est donc foncièrement complexe. L'entreprise requiert à la fois un calcul raisonné, une action délibérée et maîtrisée, et « un élan courageux » qui, dans une certaine mesure, fait fi du risque et procède de la transformation du hasard en raison, de l'occasion accidentelle en occasion de réaliser une fin visée, en moyen de se faire remarquer, de se réaliser comme « cas », de se singulariser.

Ces propos nous amènent à considérer l'entrepreneuriat et l'aversion au risque dans une perspective sociologique. Pour ce faire, nous partirons du référentiel théorique qui sous-tend l'ensemble de nos recherches sur les créateurs d'entreprise. Celui-ci se fonde sur le concept de logique d'action tel que développé par Bernoux seul (1995) et puis avec ses collègues Amblard, Herreros et Livian (1996). Pour eux, la logique d'action se réfère à l'articulation entre l'acteur, à la fois stratégique et historiquement et culturellement constitué, d'une part, et la situation d'action, d'autre part.

En ce qui concerne l'acteur, il s'agit de « [le] lester [...] de dimensions historiques, culturelles, qui sont trop rapidement exogénéisées par le raisonnement stratégique » (Amblard et al. 1996 : 188). Il se caractérise par une dimension stratégique et est doté d'une identité qui est le produit de sa trajectoire personnelle et de son enracinement social, culturel et historique. La situation d'action, quant à elle, est à la fois moment historique et espace culturel et symbolique. C'est une entité circonstanciée et singulière qui correspond à un dispositif d'objets et de sujets plus ou moins finalisé et marqué par le contexte socio-historique. C'est à partir de la rencontre de l'acteur avec la situation d'action que se développent les interactions qui permettront aux logiques d'action de se matérialiser.

À notre sens, du point de vue du passage à la création d'entreprise et de l'engagement dans la carrière entrepreneuriale, le concept de logique d'action permet d'approcher les rapports complexes entre (1°) les caractéristiques sociologiques du créateur, envisagées en termes de position sociale et de sédimentation biographique résultant de la trajectoire personnelle et des expériences vécues et constitutive de l'identité sociale, (2°) les particularités de son environnement, (3°) le processus stratégique vis-à-vis de la création d'entreprise et (4°) le déroulement et l'issue de celle-ci. Un des enjeux est l'identification des caractéristiques socioculturelles des individus envisagées dans une perspective longitudinale et dynamique¹. Cet enjeu est d'autant plus important du point de vue de l'analyse du rapport au risque dans la mesure où ces caractéristiques ne sont pas étrangères aux mécanismes de traduction du réel et aux systèmes de représentation qui sont constitutives de ce rapport. L'analyse de la composante culturelle et identitaire et de la composante stratégique assure l'intelligibilité de la diversité des rapports au risque adoptés par des acteurs différents inscrits dans une situation d'action similaire. Elle permet de comprendre pourquoi, par exemple, tous les Wallons sans emploi ne s'orientent pas vers l'auto-emploi.

Ceci n'est pas sans évoquer d'autres modèles. Ainsi, selon Hisrich et Peters (1998), ce passage doit se concevoir comme un processus décisionnel portant sur un changement de mode de vie. Chaque transition résulte d'un processus individuel unique mais partage, cependant, des caractéristiques communes avec les autres. À chaque fois, il s'agit d'un changement d'un mode de vie vers un autre. Ce passage est influencé par des facteurs qui rendent ce changement désirable, à savoir les modèles culturels, et d'autres qui le rendent possible (notamment sur le plan des compétences et des ressources disponibles). La décision de changement peut s'enraciner dans deux éléments : la rupture dans le mode de vie (échec scolaire, faillite, mise à la retraite, perte d'emploi, déménagement, divorce...) ou les opportunités offertes par

¹ Pour plus de détails sur ce cadre théorique, consultez Guyot (2004).

l'environnement de travail. En ce qui concerne la désirabilité de la transition, la valorisation sociale de l'entrepreneuriat et de la prise de risque et les attitudes par rapport à ceux-ci jouent un rôle primordial². La décision de changer de carrière ou de mode de vie sera encouragée par une perception positive de la prise de risque. Cette perception est socialement élaborée, suivant les valeurs et les référents culturels en vigueur dans le milieu social. Ce milieu n'est pas nécessairement homogène et fait intervenir différentes composantes interdépendantes, de micro à macro-sociales. Le milieu socioculturel immédiat renvoie aux interactions avec la famille et à celles avec les pairs. À un niveau « supérieur », c'est le milieu éducatif, en tant que véhicule de valeurs et de modèles culturels, qui intervient. Ces influences s'articulent avec les cadres normatifs, symboliques et idéologiques produits par l'ensemble du système culturel au niveau national, voire supranational. Les auteurs entrevoient, néanmoins, la possibilité de modèles alternatifs, portés par des sous-cultures locales. Celles-ci peuvent correspondre à l'appartenance de classe ou à la localisation géographique. Les auteurs citent, à ce propos, l'existence de telles sous-cultures dans certaines régions des États-Unis où la propension au passage à la création serait plus élevée que dans le reste du pays.

Pour dépasser les idées de Hisrich et Peters, on pourrait introduire, complémentirement aux concepts de désirabilité et de faisabilité, celui de préférabilité. En effet, le fait de pouvoir envisager positivement le passage à la création et celui de disposer du cadre propice à ce passage sont une chose. Les avantages comparatifs de ce passage en sont une autre, notamment si l'on fait intervenir la notion de risque et de bénéfice attendu dans le choix. On pourrait, par exemple, poser l'hypothèse que, dans un système national où la sécurité sociale est très performante pour les salariés, les avantages comparatifs du passage à la création d'entreprise soient minimisés et que, pour le créateur potentiel, « le jeu n'en vaille pas la chandelle ».

L'examen des modèles culturels et des référents normatifs véhiculés et produits dans l'entourage proche de l'acteur fait, bien évidemment, écho à la composante identitaire de l'acteur, telle que décrite par la théorie des logiques d'action. À ce propos, les apports théoriques de la sociologie bourdieusienne concernant le concept d'habitus et de disposition, peuvent également être activés.

Pour rappel, le concept d'habitus renvoie à la capacité acquise par l'individu social au cours des processus de socialisation d'adopter le comportement, au sens large du terme, adéquat face aux diverses situations qu'il est susceptible de rencontrer (Bourdieu 1980, 1987). Cette adoption ne s'effectue pas de manière réfléchie mais comme s'il s'agissait de la réponse naturelle qui s'impose, de la réaction instinctive face à l'environnement. L'habitus est le résultat d'un long travail inconscient de socialisation et d'apprentissage social. Ce résultat n'est cependant pas réductible à l'habitude car il incorpore, à la différence de cette dernière, les principes d'invention et d'adaptation pratique à des situations inédites. C'est pourquoi le concept d'habitus est pensé en termes dynamiques : les ajustements des réponses à la nouveauté et à l'imprévu de ces situations peuvent engendrer des modifications durables de ce dernier. L'habitus assure donc à l'acteur un code de conduite « naturel » et non figé permettant de poser devant la multitude des différents événements de la vie sociale le bon choix, c'est-à-dire celui respectueux du système culturel et normatif du groupe. Le positionnement individuel par rapport au risque peut donc être interprété à la lumière de l'habitus. L'acteur prendra plus facilement un risque si celui-ci s'inscrit dans le respect de son habitus et est considéré comme « allant de soi ».

Les dispositions, quant à elles, correspondent aux inclinations à percevoir et à agir d'une certaine façon, acquises et intériorisées, le plus fréquemment inconsciemment, par chaque individu, du fait de ses conditions objectives d'existence. Les dispositions sont durables, c'est-à-dire fortement enracinées dans l'individu, et transférables d'une sphère d'expérience à une autre. Dès lors, elles concernent, notamment, la perception subjective des éléments objectifs impliqués dans le positionnement face à une risque éventuel. Telle situation sera considérée comme risquée par tel acteur alors qu'elle ne le sera pas par un autre.

Ces deux concepts permettent de dépasser le cadre proposé par Hisrich et Peters en intégrant à la modélisation des composantes *génétiques*, c'est-à-dire qui permettent de comprendre l'initiation, aux deux sens du terme, au/du choix du passage à l'entreprise. De fait, ces concepts incorporent les dimensions culturelles et normatives soulignées par les deux auteurs américains mais, en plus, permettent de comprendre pourquoi, chez certains individus, l'option du passage à la création et la prise de risque qui l'accompagne ne peut s'envisager : elle n'est pas incorporée au registre subjectif des possibles objectivables défini par leur habitus. La prise en compte de l'habitus et des dispositions permettent, en outre, de considérer la composante stratégique de la logique d'action d'une manière plus satisfaisante que celle classiquement admise. La stratégie ne doit pas être envisagée uniquement dans cette optique classique,

² Le rôle du système symbolique et normatif relatif à l'échec est également important.

comme, par exemple le fait Crozier (1963) (importance accordée aux rapports de force, au calcul et à une rationalité de type économique...) mais plutôt comme « *le produit du sens pratique comme sens du jeu, d'un jeu social particulier, historiquement défini [...] ni un programme inconscient [...], ni un calcul conscient et rationnel* » (Bourdieu 1987 : 79, cité par Amblard et al. 1996 : 207).

Le rapport au risque adopté par l'acteur doit, dès lors, être examiné non seulement à la lumière de l'interprétation que fait celui-ci de la situation et des règles avec lesquelles il joue, mais aussi en tenant compte de l'ensemble de ses expériences et de ses apprentissages antérieurs. L'individu, en tant qu'acteur stratégique, prendra, en contexte, telle ou telle décision, comme par exemple celle de mettre en œuvre (ou de ne pas mettre en œuvre) une série d'actions destinées au passage du projet à la création, suivant les intérêts perçus, la réalité appréhendée, les chances qu'il estime être siennes, les ressources objectivement disponibles et subjectivement mobilisables et les contraintes effectives imposées par la situation d'action. Ses choix seront déterminés par sa rationalité, ses motivations, plus ou moins précises, et son interprétation des règles avec lesquelles il joue. Sa stratégie sera développée en fonction de ce qu'il perçoit de la situation (le passé, le présent et le futur de celle-ci) et s'articulera avec l'ensemble des référents symboliques et normatifs, ainsi qu'avec les expériences et apprentissages antérieurs.

Par ailleurs, les choix individuels sont toujours porteurs de sens. Chaque comportement, y compris la passivité ou l'attentisme, doit, par conséquent, être considéré comme une action. Ce principe est d'autant plus intéressant à intégrer à la réflexion que l'on s'interroge sur les stratégies professionnelles et que l'on tente de comprendre le pourquoi d'un choix individuel négatif par rapport à l'entrée en entrepreneuriat et à la prise de risque.

Des propositions théoriques qui viennent d'être envisagées, il ressort que plusieurs articulations peuvent être mises en évidence :

- a) le passage à la création d'entreprise est le fruit d'une décision qui s'enracine dans une rupture et/ou dans une opportunité ;
- b) ce passage comporte un risque, l'estimation et la perception individuelle de celui-ci étant des réalités intrinsèquement subjectives et socialement produites, tout comme les modalités pratiques de gestion stratégique de ce risque ;
- c) les modalités de ces mécanismes sociaux de production et leurs résultats sont liés à l'encastrement social de l'individu et à sa trajectoire biographique.

En des termes plus opérationnels, on pourrait s'attendre à ce que :

- a) les individus qui s'engagent dans un processus entrepreneurial présentent une aversion au risque plus faible que celle qui caractérise les personnes qui ne s'engagent pas ou ne se sont jamais engagées dans un tel processus³ ;
- b) la position sociale et la trajectoire biographique des individus influencent leur rapport au risque, et, par voie de conséquence, leur propension à s'engager dans un processus de création d'entreprise⁴.

Notre objectif sera d'examiner le bien fondé de ces deux hypothèses en ce qui concerne les primo-créateurs d'entreprise en Wallonie.

2. Sources de données et méthodologie

Dans cette région, les systèmes administratifs et statistiques actuels prennent le plus souvent, comme unités d'observation, les entreprises en tant qu'entité juridique ou les employeurs. Il n'existe pas de répertoire des créateurs d'entreprise, et encore moins des « nouveaux » entrepreneurs ou créateurs. L'identification de ceux-ci n'est donc pas sans poser problème et, pour pouvoir cerner cette population, force est d'utiliser des voies détournées.

³ Cette première hypothèse va à l'encontre de celle émise par Palich et Bagby (1995).

⁴ Cette seconde hypothèse n'est guère éloignée de celle proposée par McGrath et al. (1992).

Nous avons procédé en trois temps. Nous nous sommes d'abord basés sur les données relatives aux entreprises pour isoler celles créées durant la période du 1^{er} juin 1998 au 31 mai 2000. Dans un deuxième temps, nous avons contacté ces 12 748 entreprises⁵, de manière exhaustive, afin d'identifier leur(s) créateur(s) et de savoir s'il(s) avai(en)t une expérience antérieure de création. Cette enquête a été réalisée en octobre et novembre 2001. Dans un troisième temps, sur la base des résultats fournis par celle-ci, une enquête socio-économique exhaustive a été menée lors des mois de septembre et octobre 2004 auprès des 3 520 primo-créateurs identifiés. Parmi ceux-ci, 538 nous ont retourné un questionnaire valide. Celui-ci permet, de manière rétrospective, de retracer le parcours « entrepreneurial » des répondants. Il ne s'agit cependant pas d'une enquête par panel.

L'absence d'information exhaustive sur la population visée interdit l'estimation de biais de participation à l'enquête. Or des éléments laissent à penser que de tels biais sont présents. Par exemple, entre le moment de la passation de l'enquête et celui de la création, entre quatre et six ans se sont écoulés, selon les cas. Durant cette période, certains créateurs ont fermé les portes de leur entreprise. On peut présumer que ceux-ci ont été moins enclins à participer à l'enquête, ce qui n'est pas sans conséquences méthodologiques : ces créateurs présentent probablement des caractéristiques différentes de celles de leur homologues dont l'entreprise est encore en activité au moment de l'enquête.

Parallèlement à cette enquête socio-économique, une enquête a été menée auprès d'un échantillon représentatif de 8 000 particuliers. Parmi ceux-ci, 2 277 ont participé à l'enquête. L'examen comparatif de cet ensemble avec les données du recensement ne permet pas de détecter de biais de participation. Des 2 277 questionnaires valides, nous avons isolé les 2 037 émanant de personnes n'ayant jamais créé d'entreprise, et ce dans l'optique d'un travail comparatif avec les primo-créateurs⁶. Deux thèmes étaient visés par cette comparaison : les freins à la création et les caractéristiques individuelles.

L'examen du rapport au risque en tant que tel n'était pas poursuivi par l'enquête. Le questionnaire n'incorpore pas de tests psychologiques visant à mesurer ce rapport⁷. Nous aurons recours à la partie du questionnaire portant sur les barrières à la création. Le questionnaire comprend 24 questions relatives à ce thème, dont une portant explicitement sur le « sentiment de projet trop risqué »⁸. Dans un premier temps, nous avons mené une analyse factorielle sur ces variables afin d'identifier si une composante « aversion au risque » se dégageait. Les résultats, non probants, nous ont contraints à prendre comme seul indicateur du rapport au risque la question visant le caractère risqué du passage à la création. En outre, le questionnaire ne permet pas d'appréhender toutes les composantes identitaires évoquées précédemment. Dès lors, comme nous le verrons, leur examen se limitera aux indicateurs traditionnellement utilisés pour mesurer la position socio-économique des individus.

Sur le plan des traitements, nous procéderons en deux étapes. La première comparera les primo-créateurs aux non-créateurs du point de vue de notre indicateur d'aversion au risque. La seconde reposera sur la modélisation, sous la forme d'un modèle probit bivarié, des effets de cette aversion et de la position socio-économique des individus sur leur propension à la création d'entreprise dans le cadre.

Les résultats présentés doivent, au vu des éventuels biais de sélection et des limites opérationnelles de l'outil, notamment en ce qui concerne la mesure de l'aversion au risque, s'interpréter comme s'inscrivant dans une démarche exploratoire.

⁵ Il s'agit d'entreprises à forme juridique (personnes morales) uniquement. Les entreprises correspondant à des personnes physiques ne sont pas considérées.

⁶ Le nombre de questions adressées aux primo-créateurs est plus important : elles ne se limitent pas uniquement à l'identification des caractéristiques socio-économiques.

⁷ Le lecteur intéressé par de tels tests peut consulter, par exemple, Ekelund *et al.* (2005) et Colombier *et al.* (2005).

⁸ Ces 24 questions ont été adressées uniquement aux primo-créateurs et aux non-créateurs qui ont envisagé de créer une entreprise.

3. Analyses et discussion

3. 1. L'aversion au risque et la transition

Il s'agit ici de vérifier si les individus qui sont passés à la création d'entreprise présentent une aversion au risque plus faible. Dans la mesure où celle-ci n'est pas observée pour les non-créateurs qui n'ont jamais envisagé le passage à la création, la comparaison ne peut se mener qu'avec les non-créateurs qui ont envisagé ce passage. Le tableau 1 présente le résultat de cette comparaison, réalisée à l'aide d'un test de comparaison de moyennes⁹.

Il ressort que notre première hypothèse se voit confirmée : l'aversion au risque chez les créateurs est significativement inférieure. Il convient à présent d'examiner les éléments qui sous-tendent cette différence.

Tableau 1

TEST D'ÉGALITÉ DES MOYENNES

Groupe	Nbre d'observations	Moyenne	Std. Error
I) Non-créateurs ayant envisagé de créer une entreprise	397	2,005	0,048
II) Primo-créateurs	524	1,369	0,026
Total	921	1,643	0,027
Différence entre I et II	-	0,636	0,051
	Valeur de la statistique	P-Value	
H0: la différence des moyennes est égale à zéro	12,324	0,000	Rejet de l'hypothèse nulle
Degrés de liberté	919		

3.2. Les articulations entre position, aversion et transition

Il s'agit donc d'estimer dans quelle mesure la position sociale et la trajectoire biographique des individus influencent leur rapport au risque, et, par voie de conséquence, leur propension à s'engager dans un processus de création d'entreprise. Pour ce faire, nous travaillons sur l'ensemble de l'échantillon des primo-créateurs et des non-créateurs qui ont eu l'idée de créer une entreprise. D'emblée, une telle estimation n'est pas sans poser problème en raison du caractère endogène de l'aversion au risque dans l'articulation entre position, aversion et transition vers l'entrepreneuriat. D'une part, les primo-créateurs ont des caractéristiques spécifiques qui les distinguent de l'ensemble des autres individus (y compris leur aversion au risque). D'autre part, les facteurs explicatifs de l'aversion au risque peuvent également être des déterminants de l'accès à la création d'entreprise. Dans ce contexte, si la probabilité d'être averse au risque n'est pas estimée, le rôle des déterminants propres à l'aversion au risque ne peut être distingué de celui des déterminants de la création d'entreprise. Pour tenir compte du caractère endogène de l'aversion au risque lors du passage vers l'entrepreneuriat, nous estimons¹⁰ simultanément la probabilité d'être averse au risque et la probabilité d'être un primo-créateur sur la base d'un modèle probit bivarié¹¹. En particulier on s'intéresse, au travers de cette spécification, à deux variables bi-modales : d'un côté, la propension à être averse au risque (y_1), de l'autre la propension à créer une entreprise (y_2), la première intervenant comme facteur causal de la création d'entreprise.

Le tableau en annexe fournit une synthèse des résultats. La partie gauche du tableau (modèle 1) présente les résultats pour le modèle relatif à la probabilité d'être averse au risque, la partie droite (modèle 2) renvoie à

⁹ Concernant la variable testée, celle-ci est constituée d'une échelle d'attitude en quatre positions, de 1, aversion nulle, à 4, aversion maximale. La variable a été considérée comme métrique. Le test utilisé est le test t de Student.

¹⁰ L'ensemble de nos estimations ont été effectuées par l'intermédiaire de STATA 8.2 pour Windows.

¹¹ Par manque de place, nous ne présentons pas les fondements théoriques du modèle probit bivarié. Pour des détails sur ce modèle, nous renvoyons le lecteur à Wooldridge (2002). Faute de place, nous n'abordons pas la question des déterminants potentiels du modèle. Dans ce modèle, la variable *aversion au risque* est traitée comme une variable binaire, les modalités de l'échelle initiale 1 et 2, d'une part, et 3 et 4, d'autre part, ayant été regroupées. Les variables relatives à la position socio-économique du créateur concernent son état au moment du passage à la création.

la transition vers l'état de primo-créateur. Outre les coefficients estimés, le tableau présente également les effets nets d'une variation marginale des variables explicatives sur la probabilité d'être averse au risque et sur la probabilité de créer une entreprise.

Les résultats du tableau de l'annexe sont discutés en deux temps. Les déterminants de l'aversion au risque sont d'abord analysés ; ensuite, l'effet de l'aversion au risque sur la probabilité de passage à la création est abordé.

Les variables explicatives retenues pour expliquer la propension à être averse au risque (modèle 1) se rapportent à la fois aux caractéristiques individuelles, au parcours antérieur de l'individu, aux caractéristiques de son entourage familial. Concernant les caractéristiques individuelles de l'individu (créateur ou non-créateur) sont retenus l'âge, le genre (masculin), trois niveaux de diplôme (sans diplôme ou maximum diplôme secondaire inférieur, diplôme secondaire supérieur, diplôme universitaire et post-universitaire ou doctorat), et la situation familiale (en couple ou isolé). Quant au parcours antérieur, il est étudié au travers du statut professionnel. On distingue pour cette variable, le statut professionnel (pensionné ou au foyer, chômeur, salarié du secteur public, salarié du secteur privé, indépendant) et le fait que l'individu perçoit ou non une allocation de chômage. Les caractéristiques de l'entourage familial sont appréhendées par l'intermédiaire du diplôme des parents (trois niveaux de diplôme), le statut professionnel des parents (pensionné ou au foyer, chômeur, salarié du secteur public, salarié du secteur privé, indépendant).

Au vu des résultats (modèle 1 du tableau annexé), parmi les caractéristiques individuelles qui interviennent pour expliquer la propension à être averse au risque, le genre (masculin), le niveau du diplôme de l'individu (diplôme primaire) et la nationalité semblent être les seuls déterminants de l'aversion au risque. Toutes choses étant égales par ailleurs, la probabilité d'être averse au risque est plus importante pour un homme que pour une femme. Elle est par contre plus faible pour les individus ayant un diplôme maximum du primaire ou du secondaire inférieur par rapport à une personne diplômée du secondaire supérieur. Par contre de façon surprenante, cette probabilité semble être indépendante de l'âge dès que l'on contrôle pour les caractéristiques individuelles de l'individu, pour son parcours antérieur et les caractéristiques de son entourage familial. La situation familiale n'exerce pas d'influence significative sur la propension à être averse au risque. L'analyse nous montre effectivement que la majorité des individus isolés (avec ou sans enfant) ont une propension à être averse au risque plus faible. Par ailleurs, la nationalité laisse présager que cette variable agit négativement sur la propension à être averse au risque si l'individu ne bénéficie pas de la nationalité belge.

Concernant l'influence du parcours professionnel de l'individu, le fait que l'individu ait occupé (ou occupe) une activité d'indépendant semble influencer sur sa propension à être averse au risque. Ainsi, un indépendant démontre au travers de nos résultats d'une propension plus faible à être averse au risque que les autres individus. Les caractéristiques de l'entourage familial direct (père ou mère), en particulier en ce qui concerne le statut professionnel, exercent une influence significative sur la probabilité d'être averse au risque. En ce qui concerne les pères, l'exercice d'une activité professionnelle a un impact négatif significatif sur la propension à être averse au risque par rapport aux individus dont les pères sont inactifs. On note toutefois une différence entre l'exercice par le père d'une activité professionnelle dans le secteur public ou comme indépendant. Par contre, le fait que la mère ait exercé une activité professionnelle dans le secteur privé semble avoir un impact significatif et positif sur la propension à être averse au risque par rapport à notre individu de référence (mère au foyer ou inactive, ou pensionnée).

Quant au niveau d'éducation des parents, les résultats obtenus quant à l'influence du diplôme des parents sur la propension de l'individu à être averse au risque ne sont pas significatifs. Le niveau de diplôme du père ou de la mère ne semble en effet pas exercer une influence significative.

Nous avons également estimé les déterminants du passage à la création en tenant compte de l'influence de l'aversion au risque dans la modélisation de la probabilité de passage. Pour ce faire, différentes variables ont été croisées dans notre modèle probit bivarié avec notre mesure d'aversion au risque. On retrouve ainsi les variables reprises dans le modèle d'aversion au risque comme les caractéristiques individuelles (âge, sexe, statut familial), le statut professionnel de l'individu, les caractéristiques des parents (diplômes et statuts professionnels antérieurs). En complément à ces déterminants, d'autres variables explicatives ont été introduites exclusivement dans l'équation relative aux déterminants de la propension à passer à la création. Ces variables portent sur la taille de l'organisme dans lequel l'individu exerçait son activité professionnelle antérieure, sur l'attitude de l'entourage familial à l'égard de la création d'entreprise, sur la nature des rentrées financières avant la création et sur le fait que l'individu est propriétaire ou non de son logement.

Pour l'ensemble des traitements effectués, la variable genre apparaît significative au seuil de 10 %. Les hommes par rapport aux femmes ont une probabilité supérieure de créer une nouvelle entreprise dès que l'on contrôle pour le caractère endogène de l'aversion au risque. Ce résultat confirme d'autres travaux qui démontrent que les hommes ont une probabilité supérieure de créer une entreprise, *ceteris paribus* (Caputo et Dolinsky 1998 ; Van Gelderen *et al.* 2001 ; Ritsliä et Tervo 2002 ; Cincera *et al.* 2005).

Concernant le diplôme de l'individu (le plus haut diplôme obtenu au moment de l'enquête), sans réelle surprise, le niveau d'éducation exerce une influence significative sur la propension à devenir créateur. Nos résultats dévoilent deux éléments. D'une part, ils indiquent que les individus diplômés du primaire ou du secondaire supérieur ont une probabilité inférieure de se lancer dans la création par rapport à un diplômé du secondaire supérieur. D'autre part, les résultats montrent que les personnes qui disposent d'un diplôme universitaire ont, par contre, une probabilité supérieure de créer une entreprise. Ces résultats sont en accord avec d'autres comme ceux de Fritsch (1992), de Armington et Acs (2002) et de Savage *et al.* (1998)

En ce qui concerne l'âge, les résultats indiquent que la probabilité de passage à la création est globalement indépendante de l'âge de l'individu dès que l'on contrôle pour les caractéristiques de son entourage familial et de l'endogénéité de l'aversion au risque. Ceci semble conforter les travaux de Evans et Leighton (1989) mais va à l'encontre des travaux de Jovanovic (1979), de Reynolds (1997) et de Blanchflower *et al.* (2001) et Cincera *et al.* (2005). De même l'influence de la composition familiale n'est pas significative sur la propension à créer une entreprise. Le fait d'être propriétaire de son logement, variable qui est souvent utilisée comme une mesure indirecte de l'aversion au risque, n'est plus significative dès que l'on contrôle par une mesure plus directe de l'aversion au risque.

De nombreux auteurs (Le 1999 ; Aschcroft *et al.* 1991 ; Van Gelderen *et al.* 2001) constatent que le statut professionnel est un facteur déterminant sur la propension à créer une entreprise. Selon ces auteurs, le type d'emploi occupé avant le passage à la création, de même que le revenu auquel on renonce, sont des facteurs déterminants pour l'entrepreneuriat. Les résultats de nos estimations tendent à soutenir ce constat, en particulier en ce qui concerne les indépendants et les travailleurs du secteur public. Ainsi, les indépendants, commerçants, artisans ou professions libérales sont nettement plus enclins à se lancer dans la création que les autres statuts. Il est également intéressant de constater l'impact négatif sur la création des individus issus du secteur public.

À côté du statut socioprofessionnel, il ressort que l'importance des revenus mesurée par le « revenu mensuel net moyen du ménage » n'est pas significative. Par contre la taille de l'organisme dans lequel l'activité professionnelle est exercée apparaît comme négative et significative sur la propension à passer au statut de primo-créateur, ce qui fait écho aux travaux de Garofoli (1994), Audretsch et Vivarelli (1996).

Parmi les autres déterminants de la primo-création, les transferts de connaissance entre générations, mesurés au travers du diplôme obtenu par les parents, ainsi que la statut professionnel des parents, n'apparaissent pas significatifs sur la probabilité de créer une entreprise. Par contre, l'attitude de l'entourage à l'égard de la création d'entreprise est négativement corrélée à la probabilité de création si l'entourage familial a une attitude défavorable par rapport à la création.

Finalement, le fait que les individus sont averses au risque joue fortement sur la probabilité de se lancer dans une nouvelle entreprise dès que l'on contrôle le caractère endogène de la variable. Selon ce dernier résultat, les chances de création sont plus élevées chez les individus faiblement averses au risque. Nonobstant la question de la mesure du risque, nos résultats tendent à conforter l'idée que les primo-créateurs se distinguent des autres individus par le rapport au risque qu'ils entretiennent.

Conclusion

Nous avons tenté d'éclairer les articulations entre position sociale, aversion au risque et passage à la création d'entreprise. Deux hypothèses sous-tendaient notre démarche : d'une part, celle portant sur une aversion au risque plus faible chez les primo-créateurs et, d'autre part, celle d'une influence de la position sociale et la trajectoire biographique des individus sur leur rapport au risque, et, par voie de conséquence, sur leur propension à s'engager dans un processus de création d'entreprise.

Malgré les limites des données utilisées, ces deux hypothèses se sont vues confirmées par nos analyses. Nos résultats préliminaires sont donc encourageants. Comme le soulignent Cramer *et al.* (2002), trop peu

d'études empiriques ont démontré que le niveau d'aversion au risque est plus faible chez les entrepreneurs ; non seulement notre analyse y parvient mais, en outre, elle met en évidence des articulations entre aversion, position socio-économique et entrepreneuriat.

Ces résultats demandent sans doute à être approfondis. Il serait intéressant de traiter l'éventuel biais de sélection et il serait pertinent de compléter les analyses en améliorant la mesure de l'aversion au risque, par exemple en utilisant des tests psychométriques.

Il serait également pertinent de recourir à des méthodes qualitatives, mieux adaptées pour l'étude des logiques d'action des acteurs. Ces méthodes permettraient mieux de comprendre, à la lumière de la composante identitaire de ces logiques, les mécanismes de construction sociale du fait risqué et la gestion stratégique du risque chez les créateurs. C'est dans cette perspective que nous développons actuellement nos recherches.

Bibliographie

Amblard H., Bernoux P., Herreros G. et Livian Y.-F. (1996), *Les nouvelles approches sociologiques des organisations*, Paris, Seuil.

Armington C. et Acs Z.J. (2002), « The Determinants of Regional Variation in New Firm Formation », *Regional Studies*, vol. 36, n° 1, pp. 33-45.

Ashcroft B., Love J. H. et Malloy E. (1991), « New Firm Formation in the British Counties with Special Reference to Scotland », *Regional Studies*, vol. 25, n° 5, pp. 395-409.

Audretsch D. et Vivarelli M. (1995), « New-firm formation in Italy: A first report », *Economics Letters*, vol. 48, pp. 77-81.

Bernoux P. (1995), *La sociologie des entreprises*, Paris, Seuil.

Blanchflower D.G. et Oswald A.J. (1998), « What makes an entrepreneur? », *Journal of Labor Economics*, vol. 16, n° 1, pp. 26-60.

Blanchflower D., Oswald A. et Stutzer A. (2001), « Latent Entrepreneurship across nations », *European Economic Review*, vol. 45, pp. 680-691.

Bourdieu P. (1980), *Questions de sociologie*, Paris, Éditions de Minuit.

Bourdieu P. (1987), *Choses dites*, Paris, Éditions de Minuit.

Brockhaus R. H. (1980), « Risk Taking Propensity of Entrepreneurs », *Academy of Management Journal*, vol. 23, pp. 509-520.

Cantillon R. (1755), *Essai sur la nature du commerce en général*, Londres, Fetcher Gyler.

Caputo R. K. et Dolinsky A. (1998), « Women's choice to pursue self-employment: The role of financial and human capital of household members », *Journal of Small Business Management*, vol. 36, pp. 8-17.

Cincera M., Greunz L., Guyot J.L. et Lohest O., *Trajectoires individuelles et profils de compétences : le cas des primo-créateurs d'entreprise wallon*, Céreq, Relief n° 8, mai 2005, pp. 267-280.

Colombier N., Denant-Boémont L., Loheac Y., Masclet D. (2005), « Une étude expérimentale du goût pour le risqué et pour l'autonomie des travailleurs indépendants », *Working Paper du CREM*, Rennes.

Cramer J. S., Hartog J., Jonker N. et Van Praag (2002), « Low Risk Aversion Encourages the Choice for Entrepreneurship: an Empirical Test of a Truism », *Journal of Economic Behavior and Organization*, vol. 48, 1, pp. 29-36.

Crozier M. (1963), *Le phénomène bureaucratique*, Paris, Seuil.

- Dejardin M. (2000), « Entrepreneuriat et croissance, une conjonction évidemment favorable ? », *Reflets et perspectives de la vie économique*, tome 34, n° 4.
- Drucker P. (1985), *Les entrepreneurs*, trad. Franç., Paris, Hachette.
- Ekelund J., Johansson E., Jarvelin M.R. et Lichtermann D. (2005), « Self-employment and risk aversion - evidence from psychological test data », *Labour Economics*, 12, pp. 649-659.
- Evans D.S. et Leighton L.S. (1989), « Some Empirical Aspects of Entrepreneurship », *The American Economic Review*, vol.79, n° 3, pp. 529-535.
- Fritsch M. (1992), « Regional Differences in New Firm Formation: Evidence from West Germany », *Regional Studies*, vol. 26, n° 3, pp. 233-241.
- Garofoli G. (1994), « New Firm Formation and Regional Development: The Italian Case », *Regional Studies*, vol. 28, n° 4, pp. 381-393.
- Guyot J.-L., en collaboration avec Vandewattyne J. (2004), « Ébauche d'une sociologie des logiques d'action des créateurs d'entreprises : apports théoriques », communication présentée au VII^{ème} Congrès International Francophone en Entrepreneuriat et PME, Universités Montpellier I et III, Montpellier, 26-29 Octobre 2004.
- Hisrich R. D. et Peters M. P. (1998), *Entrepreneurship*, Chicago, Irwin.
- Jovanovic B. (1979), « Job Matching and the theory of turnover », *Journal of Political Economy*, vol. 87, pp. 972-990.
- Julien P. A. et Marchesnay M. (1996), *L'entrepreneuriat*, Paris, Economica.
- Kihlstrom R. E. et Laffont J. J. (1979), « A General Equilibrium Entrepreneurial Theory of Firm Formation Based on Risk Aversion », *Journal of Political Economy*, n° 87, 4.
- Knight F. (1921), *Risk, Uncertainty and Profit*, New York, Houghton Mifflin.
- Le A.T. (1999), « Empirical Studies of Self-Employment », *Journal of Economic Surveys*, vol. 13(4), pp. 381-416.
- McGrath R. G., MacMillan I. C. et Scheinberg S. (1992), « Elitists, Risk-takers, and Rugged Individualists? An Exploratory Analysis of Cultural Differences between Entrepreneurs and Non-entrepreneurs », *Journal of Business Venturing*, vol. 7, n° 2, pp. 115-135.
- Palich L. et Bagby R. (1995), « Using Cognitive Theory to Explain Entrepreneurial Risk-taking: Challenging Conventional Wisdom », *Journal of Business Venturing*, 10, pp. 425-438.
- Reynolds P. (1997), « Who starts New firms? Preliminary explorations of Firms in gestation », *Small Business Economics*, vol. 9, pp. 449-462.
- Ritsilä J., Tervo H. (2002), « Effects of Unemployment on New Firm Formation: Micro-level Panel Data Evidence from Finland », *Small Business Economics*, vol. 19(1), pp. 31-40.
- Savage M., Dickens P. et Fielding T. (1988), « Some social and political implications of the contemporary fragmentation of the service class in Britain », *Int. J. Urban & Reg. Research*, vol. 12, n° 3.
- Say J. B. (1841), *Traité d'économie politique ou simple exposition de la manière dont se forment, se distribuent et se consomment les richesses*, Paris, Guillaumin.
- Van Gelderen M., Bosma N. et Thurik R. (2001), « Setting up a Business in the Netherlands: Who starts, who gives up, who is still trying? », *Research Report of the EIM business & Policy Research*, pp. 1-39.
- Vérin H. (1982), *Entrepreneurs, entreprise. Histoire d'une idée*, Paris, PUF.
- Wooldridge J.M (2002), *Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data*, MIT Press, Ma.

Annexe

Résultats du modèle Probit Bivarié

		Modèle 1 : Probabilité d'être averse au risque				Modèle 2 : Probabilité de créer une entreprise			
		Variable dépendante dichotomique (1 si l'individu est averse au risque)				Variable dépendante dichotomique (1 si l'individu est un primo-créateur)			
		Coefficient	dF/dx	Écart-type*	P-valeur	Coefficient	dF/dx	Écart-type*	P-valeur
Aversion au risque (projet trop risqué)		-	-	-	-	-2,250	-0,686	0,238	0,000
Genre (Masculin)		0,294	0,060	0,170	0,085	0,272	0,106	0,154	0,07
Âge		-0,008	-0,001	0,009	0,369	0,012	0,004	0,008	0,159
Statut prof. de l'individu	Indépendant	-0,377	-0,078		0,069	0,981	0,329		0,000
	Secteur public	0,064	0,014		0,737	-0,454	-0,178		0,007
Statut prof. du père	Père travaillant dans le secteur privé	-0,830	-0,142	0,1815	0,000	-			
	Père travaillant dans le secteur public	-0,626	-0,108	0,246	0,011	0,318	0,117	0,192	0,096
	Père indépendant	-0,569	-0,105	0,209	0,007	0,241	0,09	0,183	0,187
	Père au foyer, chômeur ou retraité	Ref	Ref			-		-	-
Statut prof. de la mère	Mère travaillant dans le secteur privé	0,441	0,116	0,189	0,020	-		-	-
	Mère travaillant dans le secteur public	-0,203	-0,041	0,317	0,522	-0,060	-0,023	0,212	0,775
	Mère indépendante	0,0132	0,003	0,295	0,964	0,110	0,041	0,273	0,685
	Mère au foyer, chômeuse ou retraitée	Ref	Ref			-		-	-
Attitude à l'égard de la création	Pas d'avis	-		-	-	Ref	Ref		
	Attitude fam. défavorable	-		-	-	-0,352	-0,138	0,177	0,047
	Attitude fam. favorable	-		-	-	0,066	0,025	0,132	0,618
Diplôme de l'individu	Primaire + second. inf.	-0,593	-0,100	0,280	0,035	-0,550	-0,216	0,246	0,026
	Secondaire sup.	Ref	Ref			Ref	Ref		
	Supérieur + université	0,001	0,0002	0,155	0,994	0,280	0,108	0,159	0,078
Diplôme du père	Primaire + second. inf.	0,091	0,021	0,204	0,653	0,248	0,09	0,190	0,193
	Secondaire sup.	Ref.	Ref			Ref	Ref		
	Supérieur + université	-0,063	0,014	0,187	0,734	-0,037	-0,014	0,175	0,831
Diplôme de la mère	Primaire + second. inf.	0,155	0,035	0,195	0,426	0,104	0,040	0,196	0,593
	Secondaire sup.	Ref.	Ref			Ref	Ref		
	Supérieur + université	-0,327	-0,065	0,207	0,163	0,300	0,111	0,204	0,143
Propriétaire ou locataire	Propriétaire	-		-	-	0,109	0,042	0,146	0,457
	Locataire	-		-	-	Ref.	Ref		
	Autre	-		-	-	0,412	0,147	0,281	0,143
Présence d'indépendants dans l'entourage familial proche		-		-	-	-0,211	-0,08	0,118	0,08
Statut Familial	Couple	Ref	Ref			Ref	Ref		
	Isolé sans enfant	0,257	0,062	0,192	0,181	-0,075	-0,029	0,215	0,728
	Isolé avec enfant(s)	0,455	0,124	0,323	0,160	-0,404	-0,159	0,356	0,258
	Taille organisme	-		-	-	-0,227	-0,087	0,053	0,000
	Revenu mensuel net	-		-	-	0,110	0,042	0,097	0,258
	Nbre de personnes à charge	-		-	-	0,013	0,005	0,049	0,784
Nature des revenus	Revenu du chômage	-		-	-	-0,933	-0,355	0,268	0,000
	Nat. étrangère	-0,903	-0,130	0,284	0,002	-0,752	-0,292	0,263	0,004
	Né à l'étranger	0,362	0,094	0,425	0,174	0,334	0,122	0,238	0,161
Constante		-0,579		0,425	0,174	-0,243		0,434	0,576
ρ						0,873		0,120	0,008
Test de Wald : $\rho = 0$									
Log de Vraisemblance						-402,41691			

* Écart-type corrigé pour l'hétéroscédasticité.

Sous-traiter ou embaucher ?

Une analyse empirique des comportements de substitution des entreprises de l'industrie en France ces 20 dernières années

Corinne Perraudin^{}, Nadine Thèvenot^{**}, Julie Valentin^{***}*

Cette étude vise à étudier l'évolution du recours à la sous-traitance depuis 1984 en France, pratique qui permet aux entreprises de disposer d'une main-d'œuvre sans avoir à assumer les contraintes qu'impose le droit du travail dans la gestion de leur emploi. En tant que forme de mobilisation du travail alternative au recours direct au salariat, la sous-traitance participe ainsi à l'instabilité croissante des situations d'emplois. Le recours à la sous-traitance n'est pas, en France du moins, un objet d'étude pour les économistes qui travaillent sur l'éclatement de la relation de travail. L'analyse théorique de la sous-traitance est portée par l'économie industrielle. Certaines approches (économie des coûts de transaction, approche par les compétences) ont pu mettre en évidence les facteurs économiques expliquant le choix de faire soi-même plutôt que de « faire faire » ou les avantages à se « recentrer sur son cœur de métier ». Cependant, elles ne considèrent pas la main-d'œuvre ainsi extériorisée mais la « tâche » qu'une entreprise spécialisée est censée mieux réaliser et la nature des contrats inter-entreprises qui en découle (Brousseau 1998). Quant à l'économie du travail, la relation de sous-traitance se trouve, en quelque sorte, hors de son champ dans la mesure où elle se concentre sur l'étude des relations d'emploi, en privilégiant de fait l'emploi salarié.

Sous-traitance et éclatement de la relation de travail ne sont pas non plus articulés au niveau empirique. D'un côté, l'évaluation de la sous-traitance est menée essentiellement au sein du SESSI par le calcul des taux de sous-traitance établis au niveau sectoriel et non au niveau des entreprises elles-mêmes et ne peut rendre compte des salariés qui travaillent ainsi indirectement pour une autre entreprise¹. De l'autre, les analyses empiriques qui tentent de mesurer l'éclatement de la relation de travail ne tiennent pas compte de la sous-traitance mais seulement de l'intérim et des CDD. Cela s'explique de deux manières. D'abord, la perspective adoptée dans ces études est agrégée, il s'agit de calculer la part de ces différents types d'emplois dits « atypiques » dans l'ensemble de l'emploi de l'économie. Ensuite, et surtout, il n'existe aucune base de données qui permette de dénombrer les individus mobilisés indirectement par une entreprise *via* un contrat de sous-traitance².

C'est dans des travaux de nature davantage sociologique ou relatif à la gestion que les relations inter-entreprises (filiales et/ou sous-traitance) sont étudiées sous l'angle de leurs conséquences en termes de rapports de subordination (Beaujolin 1999 ; Coutrot 2000 ; Linhart 2003). La question de la sous-traitance dans l'éclatement des collectifs de travail est en revanche posée depuis longtemps par les juristes (Magrand 1975) et demeure un objet central pour les travaillistes (Supiot 1999 ; Morin 2001) en tant que source potentielle de contournement du contrat de travail³. Cette perspective a également récemment émergé dans le débat politique comme en témoigne en particulier le rapport du Conseil économique et social *Conséquences sur l'emploi et le travail des stratégies d'externalisation d'activité* dont l'enjeu est bien celui de la protection des travailleurs « externalisés » (voir Conseil économique et social 2005 et Bureau international du travail 2006).

^{*} CEE et Samos-Matisse-CES, Université Paris 1, Corinne.Perraudin@cee.enpc.fr.

^{**} Matisse-CES, Université Paris 1, thevenot@univ-paris1.fr.

^{***} Matisse-CES, Université Paris 1, jval@univ-paris1.fr.

¹ Si la mise en place récente de l'enquête sur les relations inter-entreprises (ERIE) manifeste la volonté d'acquérir une information plus riche en la matière, aucune question ne permet d'avancer dans la mesure de la contrepartie de la sous-traitance en termes de salariés extériorisés.

² Le seul élément sur la sous-traitance quantifiable au niveau de l'entreprise est le montant de dépenses de sous-traitance réalisées annuellement par chaque entreprise (dans les enquêtes annuelles d'entreprises (EAE)). C'est cette source d'information que nous exploitons par la suite.

³ Par ailleurs, le contrat de sous-traitance, en tant que contrat d'entreprise, permet aussi de s'affranchir des contraintes du contrat de vente. Le donneur d'ordre n'a que deux obligations : la réception et le paiement. De plus « *par sa nature et son contenu, le contrat de sous-traitance consacre la subordination technique du sous-traitant au donneur d'ordre en le soumettant à des obligations plus contraignantes que s'il était un simple fournisseur* » (Altersohn 1992, p. 62).

Le travail que nous présentons offre une assise empirique au constat bien connu, mais non étayé statistiquement, de l'accroissement du recours à la sous-traitance⁴ par les entreprises entre 1984 et 2003 et met en avant les premiers indices de la substitution opérée entre travail interne (salarial) et travail externe (sous-traitance).

Nous présentons dans une première section notre source de données, les enquêtes annuelles d'entreprises appariées depuis 1984. Nous rendons compte dans les deux sections suivantes, d'une part, de l'accroissement généralisé du recours à la sous-traitance, et, d'autre part, de la réduction du recours au salariat. Une dernière section cherche à évaluer les substitutions opérées entre travail interne (salarial) et travail externe (sous-traitance).

1. Présentation de la base de données

Les principales données disponibles sur la sous-traitance en France sont issues des enquêtes annuelles d'entreprises (EAE), effectuées par l'Insee, qui sont des enquêtes exhaustives pour les entreprises de plus de 20 salariés de l'ensemble du système productif (à l'exception de l'agriculture, des banques, des assurances et des organismes financiers).

Nous excluons du champ de l'analyse le commerce et les services, qui n'affichent pas de recours à la sous-traitance, du moins telle qu'elle figure dans le questionnaire des EAE. Nous excluons aussi, bien que la sous-traitance soit présente, les secteurs de la construction, des transports et de l'automobile à cause des spécificités très particulières de ces secteurs ou de l'enregistrement comptable de la sous-traitance.

Notre étude porte donc sur toutes les entreprises de plus de 20 salariés de l'industrie des biens de consommation (C), des biens d'équipement (E) et biens intermédiaires (F), pour la période 1984-2003. La base recouvre 53 237 observations, c'est-à-dire 53 237 entreprises d'au moins 20 salariés ayant existé au moins 1 an sur cette période. Cela représente entre 19 853 et 23 022 entreprises par an.

La répartition sectorielle des entreprises est relativement stable sur la période. On constate néanmoins une baisse de la part des entreprises du secteur des biens de consommation (passé de 29,2 % en 1984 à 22,9 % en 2003) au profit du secteur des biens d'équipement (passé de 17,7 % en 1984 à 25,5 % en 2003). Le secteur des biens intermédiaires comprend environ 50 % des entreprises. La répartition des entreprises par taille est aussi très stable avec une forte majorité d'entreprises dont l'effectif est compris entre 20 et 50 salariés (près de 60 %) tandis que les plus de 500 salariés représentent chaque année moins de 5 % de l'échantillon.

2. Le recours à la sous-traitance : une pratique généralisée

2.1. Le taux de recours

Le premier constat que l'on peut faire est l'augmentation très importante du recours à la sous-traitance. En effet, le taux de recours, défini comme la part des entreprises qui sous-traitent, et mesuré par le rapport du nombre d'entreprises dont la sous-traitance totale est positive au nombre total d'entreprises chaque année, est passé de 60 % en 1984 à 86,6 % en 2003 (voir graphique 1). La part des entreprises qui ne recourent jamais à la sous-traitance (calculée sur le sous-échantillon des entreprises qui se maintiennent durant toute la période, soit 5 304 entreprises) est très faible et égale à 1,2 %.

Le taux de recours a fortement augmenté et cela de manière continue jusqu'en 1995 (pour atteindre 87 %), puis s'est réduit en 1996 et n'augmente que très légèrement depuis. Cependant, on peut noter que le taux de recours n'est pas sensible à la conjoncture économique, du moins pas à la période favorable de la fin des années 1980 ni à la forte récession économique du début des années 1990.

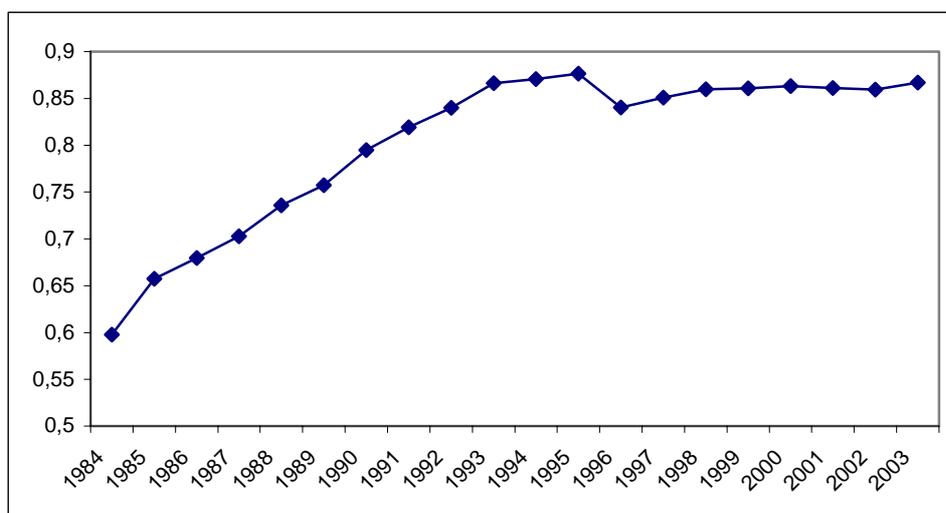
⁴ L'évaluation de la sous-traitance par le SESSI n'est pas réalisée en dynamique. La plus longue période sur laquelle l'évolution du recours a été étudiée est de 5 ans pour la période 1996-2000.

2.2. Le taux de sous-traitance

L'intensité du recours à la sous-traitance est illustrée par l'évolution de la moyenne (et des quartiles) des taux de sous-traitance des entreprises (voir graphique 2). Le taux de sous-traitance d'une entreprise à une date donnée est défini par le rapport des dépenses de sous-traitance au chiffre d'affaires. On calcule ensuite la moyenne (et les quartiles) des taux de sous-traitance par année. Le taux de sous-traitance moyen a augmenté de manière très importante sur la période, puisqu'il a presque doublé, passant de 4,5 % à 8 %. Par ailleurs, on remarque une forte disparité inter-entreprises des taux de sous-traitance, puisque la moyenne est toujours nettement au dessus de la médiane (ce qui implique des taux de sous-traitance très élevés pour quelques entreprises), et 25 % des entreprises ont un taux de sous-traitance qui ne dépasse pas 1 %. L'intensité du recours à la sous-traitance ne présente pas non plus de sensibilité à la conjoncture économique.

Graphique 1

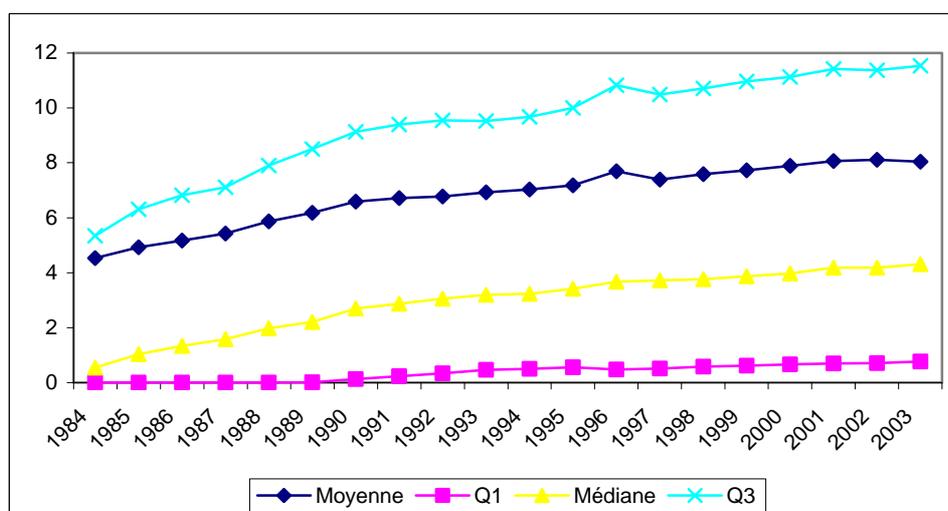
LE TAUX DE RECOURS À LA SOUS-TRAITANCE



Source : EAE, calculs des auteurs.

Graphique 2

LE TAUX DE SOUS-TRAITANCE PAR QUARTILE (EN %)

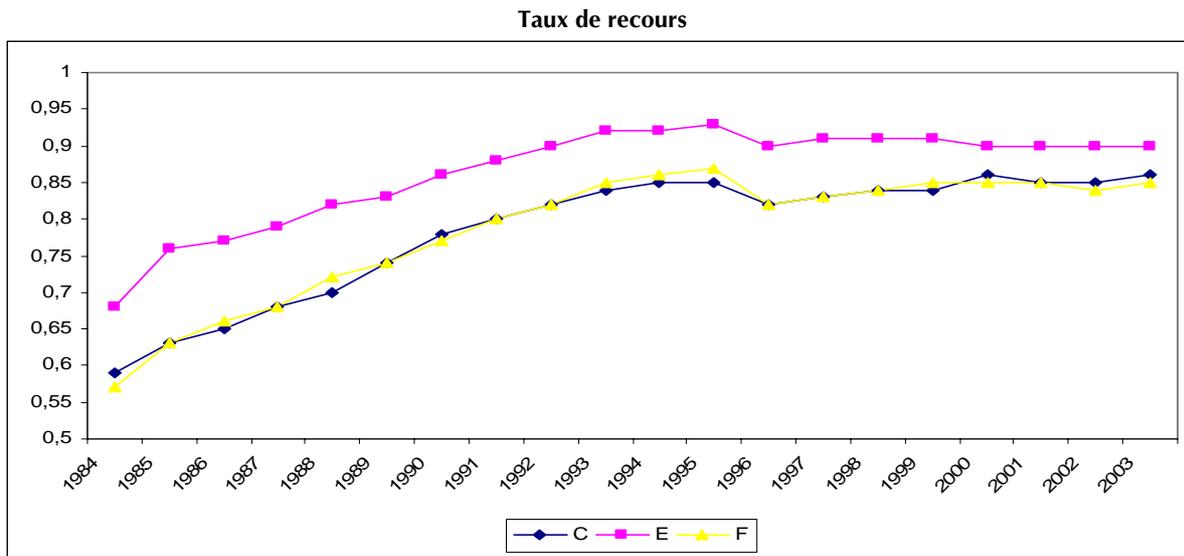


Source : EAE, calculs des auteurs.

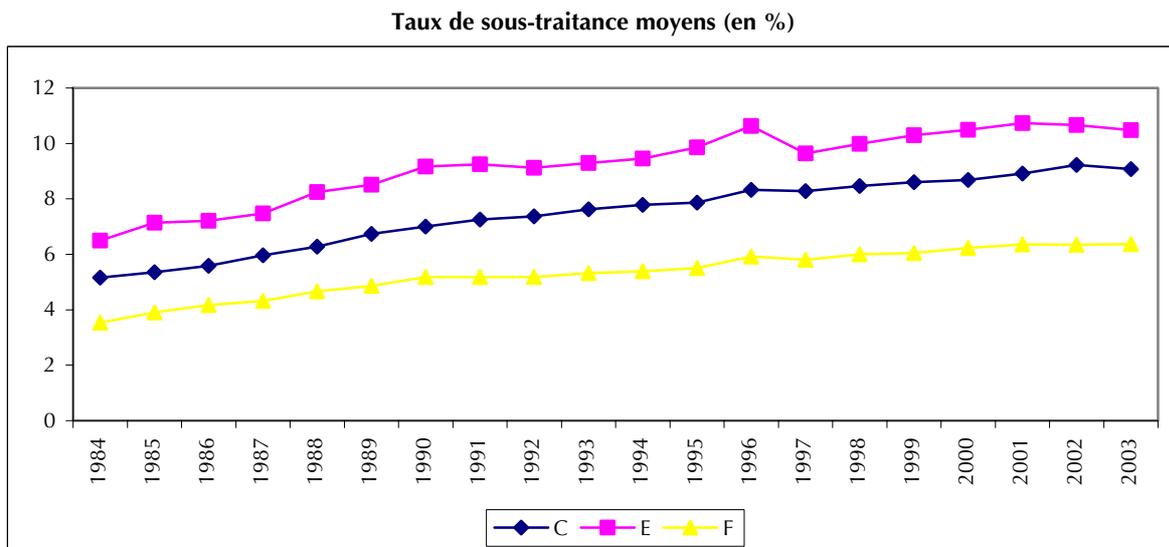
2.3. Une hétérogénéité sectorielle

En désagrégeant par secteur, des spécificités sectorielles apparaissent nettement : c'est dans l'industrie des biens d'équipements que la part des entreprises qui sous-traitent est la plus élevée, et cela sur toute la période étudiée (voir graphique 3). De plus, c'est aussi dans ce secteur que les taux de sous-traitance moyens sont les plus élevés. L'industrie des biens de consommation et l'industrie des biens intermédiaires enregistrent quant à elles des taux de recours très proches, mais ces deux secteurs se distinguent par le taux de sous-traitance moyen, l'industrie des biens de consommation connaissant des taux de sous-traitance moyens plus élevés que l'industrie des biens intermédiaires. Même si des spécificités sectorielles apparaissent, il est indéniable que les pratiques de sous-traitance restent généralisées à tous les secteurs et il apparaît même que les taux de recours par secteur tendent à converger vers un même taux, proche de 90 %.

Graphiques 3
SPÉCIFICITÉS SECTORIELLES



Source : EAE, calculs des auteurs.

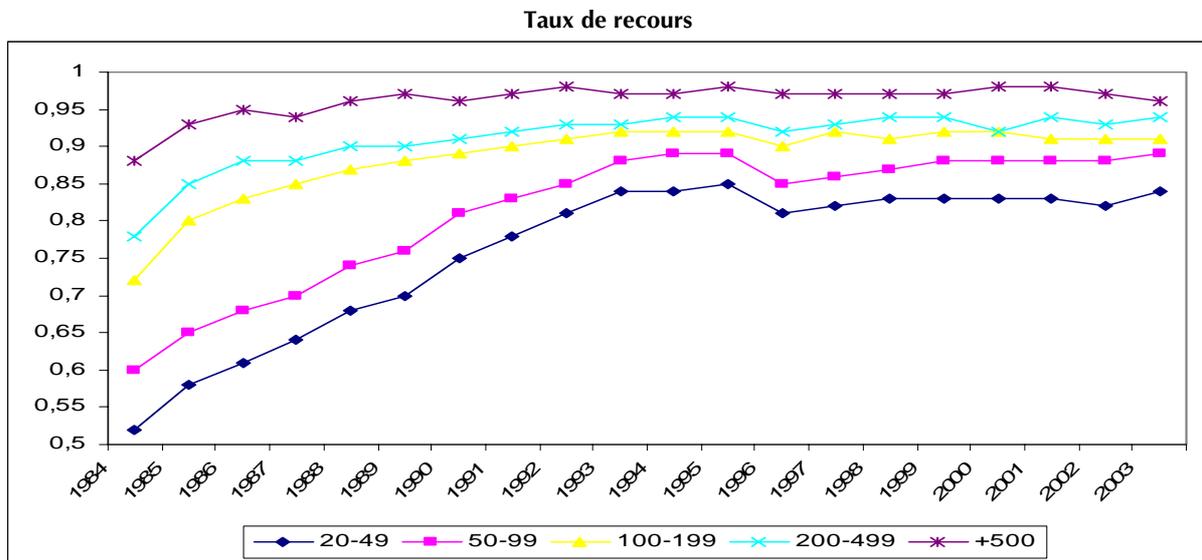


Source : EAE, calculs des auteurs.

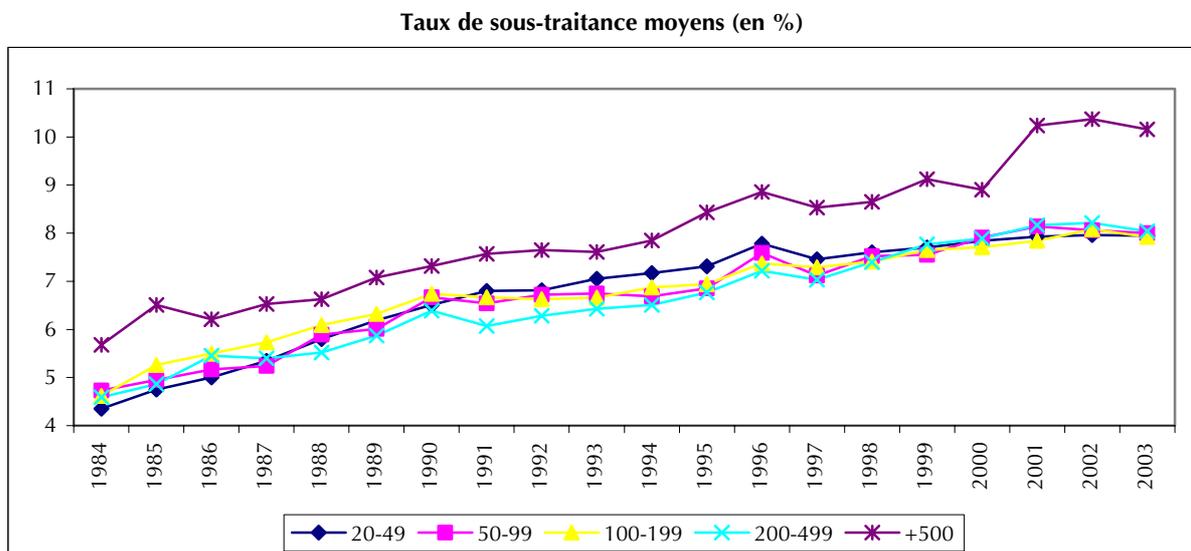
2.4. L'effet de la taille

L'observation du taux de recours à la sous-traitance selon la taille de l'entreprise fait apparaître très nettement une homogénéisation des pratiques des entreprises selon leur taille durant la période (graphique 4). Alors qu'en 1984, la pratique de sous-traitance relève plutôt des grandes entreprises, dès 1995, cette pratique devient presque autant répandue pour les entreprises de moins de 100 salariés que pour les plus grosses. En effet, en 1984, alors qu'une entreprise sur deux sous-traite parmi les entreprises de moins de 50 salariés et 60 % des entreprises de 50 à 100 salariés sous-traitent, cette proportion avoisine les 90 % pour les entreprises de plus de 500 salariés. En revanche, il apparaît qu'en 2003, le taux de recours ne varie plus qu'entre 80 % et 95 % selon la taille de l'entreprise. La pratique de sous-traitance s'est donc généralisée à l'ensemble des entreprises industrielles, quels que soient leur taille et leur secteur. En ce qui concerne l'intensité, ce sont les entreprises de plus de 500 salariés qui se distinguent nettement, avec des taux de sous-traitance passant de 5,7 % en 1984 à 10,2 % en 2003. L'effet taille pour les entreprises de moins de 500 salariés est nettement moins marqué. On peut tout de même constater que, alors que les petites entreprises (moins de 50 salariés) ont le plus faible taux de sous-traitance en 1984, elles deviennent celles qui sous-traitent le plus en moyenne (après les plus de 500) entre 1991 et 1998. Depuis 1998, on observe des taux de sous-traitance semblables quelle que soit la taille de l'entreprise (hormis les plus de 500 salariés).

Graphiques 4
L'effet de la taille



Source : EAE, calculs des auteurs.



Source : EAE, calculs des auteurs.

2.5. Effet taille versus effet secteur : test d'égalité

On peut chercher à tester si l'effet de la taille sur les comportements de sous-traitance dépend du secteur et si l'effet du secteur sur les comportements de sous-traitance dépend de la taille de l'entreprise. Pour cela, on mène un test d'égalité des moyennes des taux de sous-traitance selon les facteurs taille et secteur, auxquels on ajoute un effet croisé (méthode Anova à plusieurs facteurs). Le tableau 1 présente les résultats des tests de la présence d'effets croisés entre taille et secteur sur le taux de sous-traitance par année. Les résultats indiquent que la taille, le secteur et l'effet croisé influencent significativement le taux de sous-traitance pour un seuil de 1 %. En revanche, pour un seuil de 5 %, l'effet taille n'est pas significatif pour les années 1993, 1994, 1996 et 1998 quand l'effet croisé est pris en compte.

Tableau 1

TEST D'ÉGALITÉ DES MOYENNES DU TAUX DE SOUS-TRAITANCE SELON LA TAILLE ET LE SECTEUR

	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	00	01	02	03
Taille	*	*	*	*	*	*	*	*	*	ns	ns	*	ns	*	ns	*	*	*	*	*
Secteur	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Taille*secteur	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*

* signifie que l'on peut rejeter l'hypothèse d'égalité à 1 %.

ns signifie que l'on ne peut rejeter l'hypothèse d'égalité à 1%, mais on peut la rejeter à 5 %.

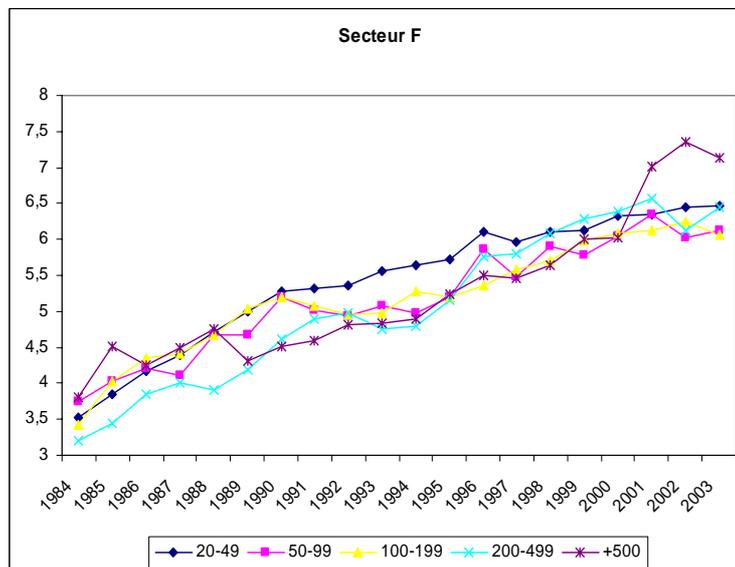
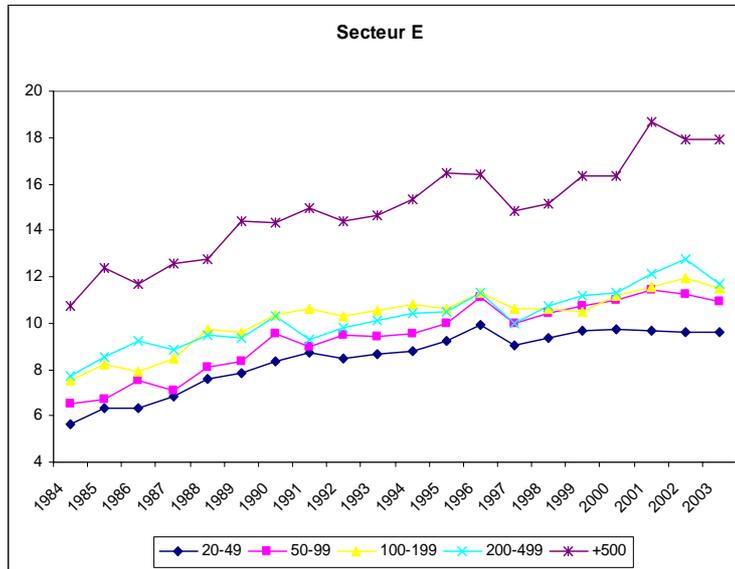
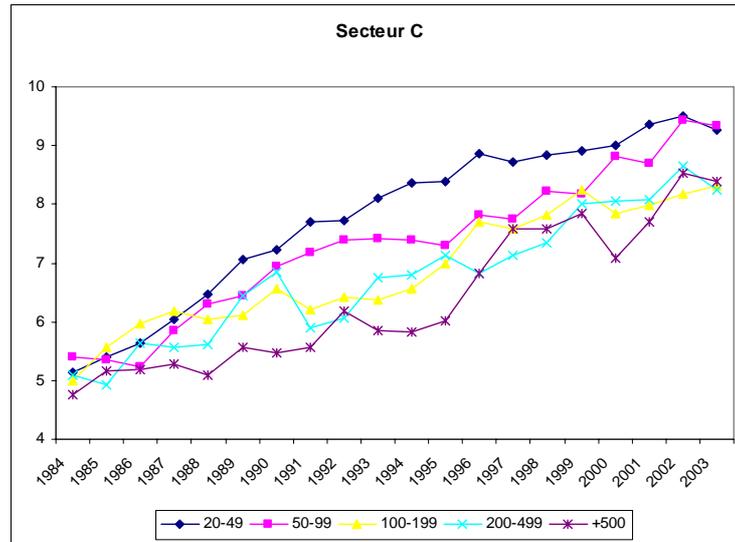
Le graphique 5 illustre ces résultats. On constate que les comportements en matière de sous-traitance diffèrent selon la taille quand on décompose sectoriellement l'échantillon. Ainsi, les petites entreprises (moins de 50 salariés) sont celles qui ont en moyenne des taux de sous-traitance les plus élevés dans le secteur des biens de consommation, alors qu'elles enregistrent les taux les plus faibles dans le secteur des biens d'équipement et que leur comportement est assez proche des entreprises de taille plus grande dans le secteur des biens intermédiaires (même si on remarque des taux plus élevés entre 1991 et 1997 pour les moins de 50 salariés).

Ainsi, que l'on raisonne sur l'ensemble des entreprises présentes dans l'industrie entre 1984 et 2003, que l'on désagrège l'échantillon par secteur, par taille d'effectifs ou par quartile de recours, la moyenne du taux de sous-traitance et le taux de recours à la sous-traitance révèlent un profil résolument croissant.

Notre objectif est maintenant de confronter cette évolution à celle du « recours » à l'emploi salarié mobilisé dans l'entreprise.

Graphiques 5

ÉVOLUTION DES TAUX DE SOUS-TRAITEMENT MOYENS SELON LA TAILLE ET LE SECTEUR



Source : EAE, calculs des auteurs.

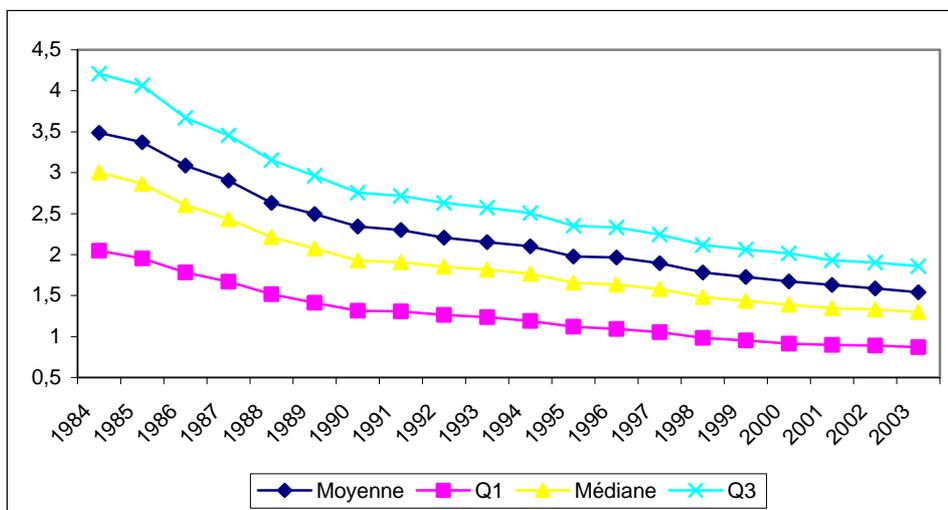
3. La réduction du recours au salariat

Deux indicateurs peuvent rendre compte de la place du salariat contribuant directement à la production de l'entreprise : l'effectif de salariés en interne et les dépenses de salaires des entreprises. Le premier indicateur, noté PECA (part de l'emploi dans le chiffre d'affaires), rapporte le nombre de salariés de chaque entreprise à leur chiffre d'affaires annuel (en millions de francs constants). Le second décrit les dépenses de salaires (y compris les cotisations sociales) rapportées au chiffre d'affaires.

La moyenne de la part de l'emploi dans le chiffre d'affaires rend compte du nombre de salariés mobilisés, en moyenne, par les entreprises, pour réaliser un million de francs de chiffre d'affaires. Le graphique 6 retrace cette évolution et celle des quartiles.

Graphique 6

ÉVOLUTION DE LA PART DE L'EMPLOI SALARIÉ EN % DU CHIFFRE D'AFFAIRES (EN MILLIONS DE FRANCS CONSTANTS)



Source : EAE, calculs des auteurs.

Alors qu'une entreprise employait en 1984 en moyenne 3,5 salariés en interne pour réaliser 1 million de francs de chiffre d'affaires, elle n'en emploie plus que 1,5 en 2003. De même, tous les quartiles subissent sur la période une baisse de plus de 52 %. De plus, la différence entre les valeurs des quartiles diminue entre 1984 et 2003, indiquant une homogénéisation de la mobilisation de salariés en interne entre les entreprises.

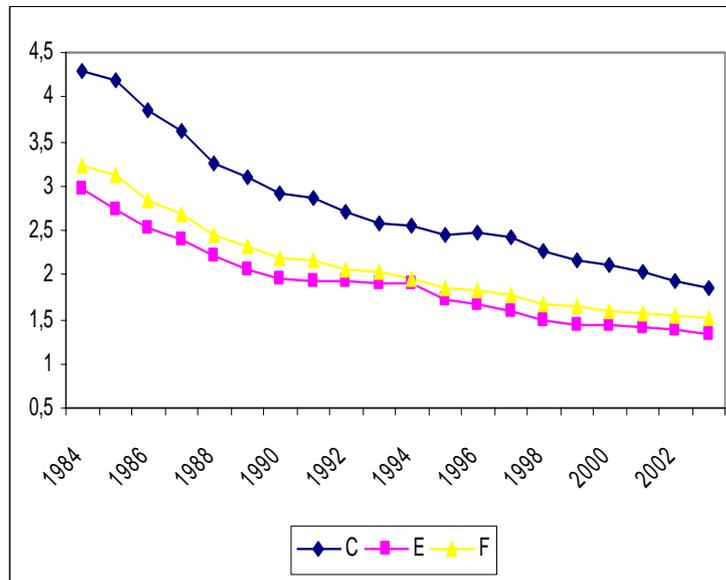
Cette forte baisse de la part de l'emploi salarié dans la production se généralise à tous les secteurs industriels et à l'ensemble des entreprises, quelle que soit leur taille. La baisse est comprise entre 50,7 % (secteur des biens de consommation) et 55,4 % (secteur des biens intermédiaires) lorsque l'on désagrège par secteur d'activité, et se situe entre 51,6 % (entreprises de moins de 50 salariés) et 57,9 % (entreprises de plus de 500 salariés) lorsque l'on désagrège par taille.

On note quelques spécificités sectorielles : le secteur des biens de consommation utilise davantage de salariés pour sa production que les deux autres secteurs (graphiques 7). De plus, le nombre de salariés mobilisés directement pour la production d'une entreprise diminue avec la taille de l'entreprise.

Graphiques 7

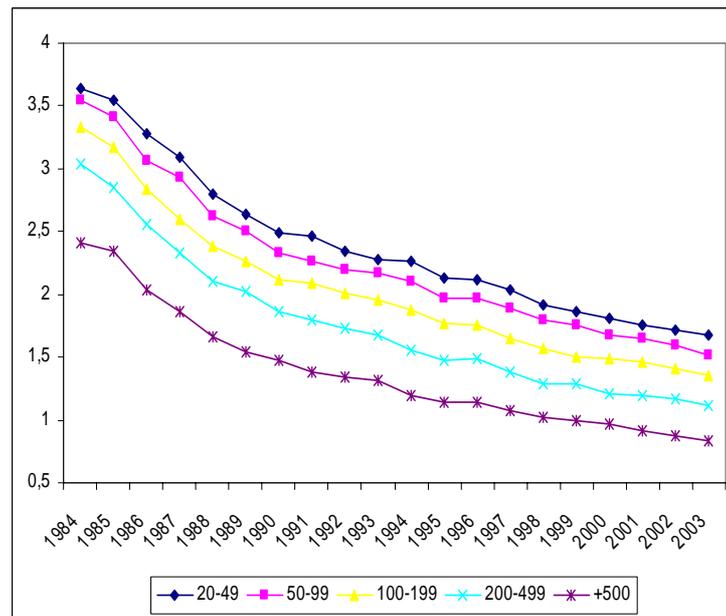
PART DE L'EMPLOI SALARIÉ EN % DU CHIFFRE D'AFFAIRES (EN MILLIONS DE FRANCS CONSTANTS)

Par secteur



Source : EAE, calculs des auteurs.

Par taille

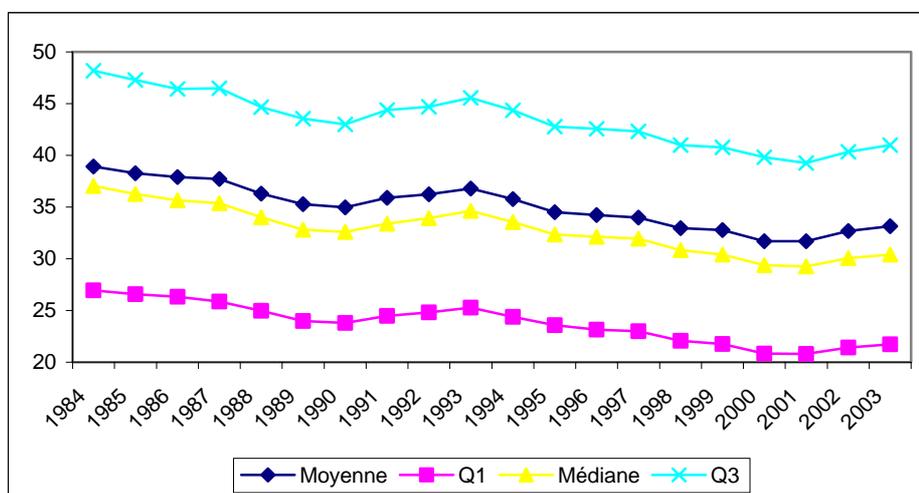


Source : EAE, calculs des auteurs.

Le deuxième indicateur de la place du salariat fournit un résultat complémentaire et convergent : son évolution rend compte de la baisse des dépenses de salaires (y compris les cotisations sociales) rapportées au chiffre d'affaires (graphique 8).

Graphique 8

ÉVOLUTION DE LA PART DES SALAIRES DANS LE CHIFFRE D'AFFAIRES (EN %)



Source : EAE, Calculs des auteurs

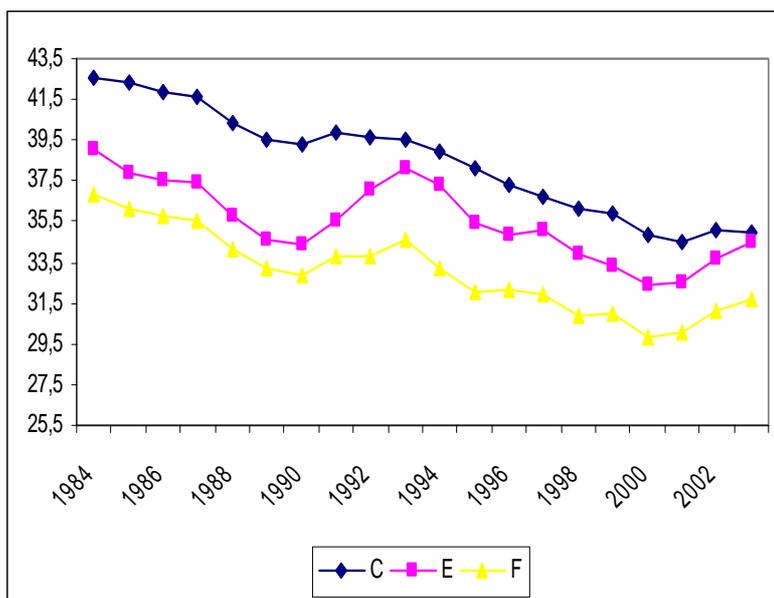
Deux remarques s'imposent par rapport à l'évolution de l'emploi salarié. D'une part, la baisse de la part des salaires est moins régulière que la baisse de la part de l'emploi dans le chiffre d'affaires. En effet, on constate une période d'augmentation de la part des salaires entre 1990 et 1993, période concomitante au fort ralentissement économique, alors que la part de l'emploi a connu une baisse ininterrompue sur l'ensemble de la période 1984-2003. D'autre part, la baisse de la part des salaires est globalement moins forte que la baisse de la part de l'emploi. Elle s'élève à -18,8 % pour la moyenne (-22 % pour la médiane) contre -52,1 % pour la baisse de la moyenne de la part de l'emploi dans le chiffre d'affaires. Outre un probable effet productivité, l'augmentation des salaires bruts individuels (taux de salaire ou taux de cotisations sociales) ainsi que le changement de structure des qualifications constituent des facteurs contribuant à expliquer cette différence.

La diminution de la part des salaires dans le chiffre d'affaires est régulière dans le secteur des biens de consommation, alors qu'elle est plus sensible à la conjoncture dans le secteur des biens d'équipement, et dans une moindre mesure aussi dans le secteur des biens intermédiaires. C'est dans ce dernier secteur que la part des salaires est la plus faible (graphiques 9).

Graphique 9

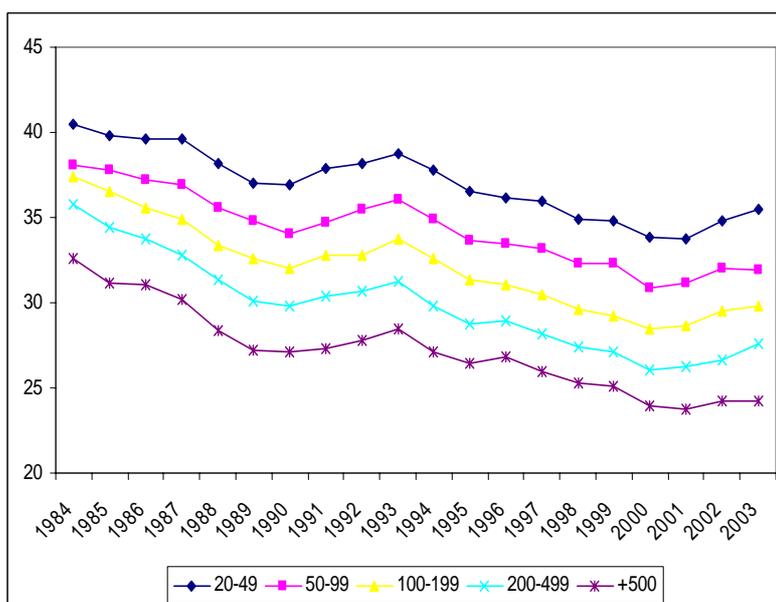
PART DES SALAIRES DANS LE CHIFFRE D'AFFAIRES (EN %)

Par secteur



Source : EAE, calculs des auteurs.

Par taille



Source : EAE, calculs des auteurs.

Quand on distingue les entreprises selon leur taille, on observe que la part des salaires est d'autant plus élevée que l'entreprise est de petite taille. L'évolution est à la baisse dans tous les cas, et reste assez sensible à la conjoncture économique quelle que soit la taille.

Globalement, la baisse de la part des dépenses salariales engagées directement par les entreprises pour réaliser leur production reste sensible et généralisée dans la mesure où elle concerne l'ensemble des entreprises, quels que soient leur taille et leur secteur d'activité.

4. L'importance de la substitution opérée entre travail interne et travail externe

L'objectif est ici de faire apparaître que l'augmentation généralisée du recours à la sous-traitance n'est pas sans effet sur la diminution du recours au salariat directement mobilisé pour la production.

Une illustration de la substitution globale qui s'est opérée entre travail interne et travail externe est donnée par les valeurs des coefficients de corrélation entre le taux de sous-traitance et l'un des deux indicateurs du recours au salariat (part de l'emploi dans le chiffre d'affaires et part des salaires dans le chiffre d'affaires). Ces coefficients de corrélation sont calculés sur les deux séries d'évolution de ces recours pour la période 1984 et 2003 (tableau 2). Quel que soit l'indicateur de salariat retenu et que l'on distingue les entreprises selon leur secteur ou leur taille, il apparaît que le coefficient de corrélation est négatif et très élevé (proche de -1). Quand ce coefficient est calculé à partir de la part de l'emploi dans la production, il est sensiblement le même entre les secteurs, alors que des petites différences apparaissent selon la taille : il est plus fort pour les petites entreprises que pour les grosses, puisque les petites ont « rattrapé » les grosses en matière de recours à la sous-traitance.

Les valeurs plus faibles du coefficient de corrélation obtenues, quand il est calculé à partir de la part des salaires dans la production, sont dues à des variations plus cycliques de la part des salaires (pour le secteur E notamment).

Ainsi, d'un point de vue agrégé, il apparaît une substitution très forte entre travail interne, mesuré par la part de l'emploi dans le chiffre d'affaires ou par la part des salaires dans la production, et travail externe, mesuré par les dépenses de sous-traitance rapportées au chiffre d'affaires.

Tableau 2

COEFFICIENT DE CORRÉLATION ENTRE LE TAUX DE SOUS-TRAITANCE ET LA PART DE L'EMPLOI DANS LE CHIFFRE D'AFFAIRES (PECA) OU LA PART DES SALAIRES DANS LE CHIFFRE D'AFFAIRES (PSAL)

	Secteur			Taille de l'entreprise					Total
	C	E	F	20-49	50-99	100-199	200-500	+500	
Corr(txstt,peca)	-0,98	-0,97	-0,98	-0,99	-0,98	-0,99	-0,95	-0,91	-0,99
Corr(txstt,psal)	-0,96	-0,79	-0,94	-0,89	-0,95	-0,97	-0,96	-0,92	-0,93

La valeur proche de -1 des coefficients de corrélation mesure la substitution qui s'est opérée d'un point de vue global, entre l'augmentation générale du recours à la sous-traitance et la diminution générale du recours au salariat, présentée dans les deux sections précédentes.

Deux remarques peuvent être faites. Tout d'abord, cette valeur cache une hétérogénéité qui peut être très importante entre les différentes pratiques des entreprises. Ensuite, le coefficient de corrélation n'est pas corrigé d'éventuels facteurs de ces évolutions (par exemple, des gains de productivité qui pourraient expliquer la diminution des effectifs salariés pour la production indépendamment du recours à la sous-traitance).

Si le fait de sous-traiter davantage est associé à une réduction du recours au salariat et qu'il n'existe pas d'hétérogénéité individuelle entre les entreprises, on devrait observer une plus faible réduction du recours au salariat pour les entreprises qui ne sous-traitent pas. Le graphique 10 compare cette évolution pour l'échantillon d'entreprises qui n'ont pas de dépenses de sous-traitance (notée stt=0) et pour les autres (stt>0).

On remarque que la réduction de la part de l'emploi dans la production n'est que sensiblement plus faible pour les entreprises qui ne sous-traitent pas, relativement aux autres, mais que la réduction de la part des salaires est en revanche nettement plus faible pour ces premières. Ceci vient conforter l'hypothèse de la substitution travail externe / travail interne.

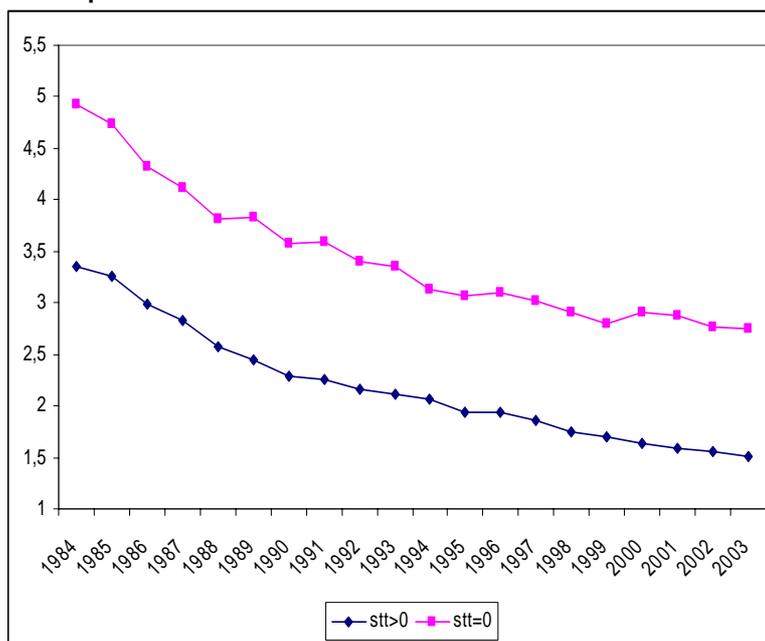
La différence reste toutefois peu marquée, sans doute parce que l'échantillon des entreprises qui n'ont pas de dépense de sous-traitance est sans doute spécifique (davantage de petites entreprises). Pour mener à bien cette comparaison et mesurer plus précisément la substitution opérée entre travail interne et travail externe au niveau individuel (plutôt qu'au niveau agrégé comme le fait le coefficient de corrélation), on pourrait recourir à la méthode des appariements sélectifs. Cette méthode a initialement été développée en biologie

pour étudier l'efficacité de traitements médicaux sur des échantillons non expérimentaux (Rubin 1974). Elle consiste à comparer les performances d'une population qui a été traitée à celles d'une population dite de contrôle, en corrigeant les effets de sélection (la population traitée a des caractéristiques particulières). Dans notre cas, il s'agirait de comparer le recours au salariat selon que les entreprises recourent à la sous-traitance ou pas. L'idée de la méthode est de définir, pour chaque entreprise qui sous-traite, une jumelle dans l'échantillon qui ne sous-traite pas, selon des facteurs préalablement définis (taille, secteur) et de comparer ensuite le recours au salariat entre les deux.

Graphiques 10

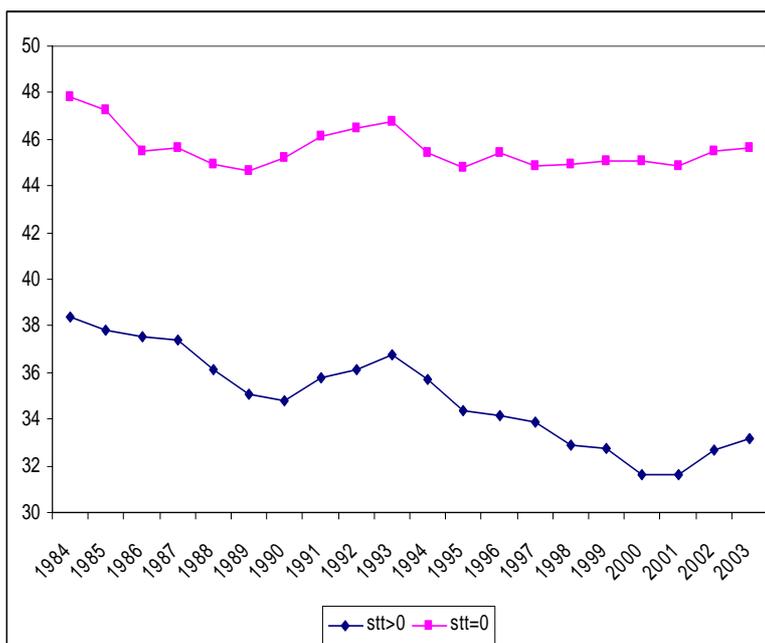
Part du salariat selon les pratiques de recours à la sous-traitance

Part de l'emploi salarié en % du chiffre d'affaires (en millions de francs constants)



Source : EAE, calculs des auteurs.

Part des salaires dans le chiffre d'affaires (en %)



Source : EAE, calculs des auteurs.

Conclusion

Cette étude a présenté l'évolution des pratiques en matière de sous-traitance des entreprises de l'industrie (hors énergie et automobile) en France entre 1984 et 2003, en mettant cette forte augmentation en parallèle avec la diminution de la place du salariat, mesurée par la part de l'emploi salarié dans la production et la part des salaires dans la production. Nous montrons qu'il s'est opéré une très forte substitution globale entre le travail interne (le salariat) et le travail externe (la sous-traitance).

Bibliographie

Altersohn C. (1997), *De la sous-traitance au partenariat industriel*, Paris, L'Harmattan.

Beaujolin R. (1999), *Les vertiges de l'emploi. L'entreprise face aux réductions d'effectifs*, Paris, Grasset.

Brousseau E. (1998), « Analyse économique des pratiques liées à l'externalisation », *Petites Affiches*, n° 147, décembre, pp. 22-30.

Bureau international du travail (2006), *La relation de travail*, Rapport V(1) conférence internationale du travail.

Conseil économique et social (2005), *Conséquences sur l'emploi et le travail des stratégies d'externalisation d'activités*, rapport.

Coutrot T. (2000), « Les facteurs de recours aux contrats temporaires », *Premières Synthèses*, Dares, n° 25.3.

Houseman S. et Polivka A. (2000), « The Implications of Flexible Staffing Arrangements for Job Stability », in D. Neumark (ed.), *On the Job : Is Long Term Employment a Thing of the Past?*, Russell Sage Foundations.

Linhardt D. (2003), *Perte d'emploi, perte de soi*, Eres éditeur.

Magrand (1975), « L'éclatement juridique de la relation de travail », *Droit social*, n° 12, p. 525.

Morin M.-L. (2001), « Les frontières de l'entreprise et la responsabilité de l'emploi », *Droit social*, n° 5, mai, pp. 478-486.

Polivka A. (1996), « Contingent and Alternative Work Arrangements, Defined », *Monthly Labor Review*, n° 10, vol. 119.

Rubin D.B. (1974), « Estimating Causal Effects of Treatments in Randomized and non Randomized Studies », *Journal of Educational Psychology*, n° 66, pp. 688-701.

Supiot A. (1999), *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Paris, Flammarion.

Thèvenot N. et Valentin J. (2006), « La sous-traitance comme alternative au contrat de travail : une évaluation empirique pour la France, 1984 et 2000 », *Économie appliquée*, tome LVIII, n° 3, pp. 51-79.

Intermittence à employeur unique

La récurrence de la relation d'emploi comme optimisation de la gestion du réseau d'employeurs et son incidence sur les carrières des artistes en France

Janine Rannou et Ionela Roharik*

Le marché du travail artistique dans les arts du spectacle demeure l'un des espaces d'organisation de l'emploi les plus incertains. Fondé sur une forme d'emploi qui lui est spécifique, le salariat intermittent à employeurs multiples, qui se caractérise à la fois par la brièveté des contrats de travail, la multiplicité d'employeurs, repose sur une activité qui s'exerce, en raison même de sa nature, d'une manière discontinue, où alternent périodes de travail (sous contrat à durée déterminée d'usage ou non) et des périodes de non-emploi.

Le marché de l'emploi des artistes est souvent cité comme forme prototypique d'un marché du travail très flexible dont le principe de fonctionnement est celui d'une souplesse organisationnelle maximale, susceptible de répondre tout particulièrement à un double problème d'incertitude : assurer, d'une part, la qualité d'exécution et la coordination des tâches qui associent des professionnels de divers métiers en équipes éphémères et défendre, d'autre part, la viabilité des organisations qui produisent des biens uniques et différents dans un environnement où la demande est instable et le succès aléatoire (Menger 1991). Un certain nombre d'économistes ont constaté que l'optimisation de formes d'organisation souples, dans un contexte fortement marqué par l'incertitude, dépendait principalement de trois facteurs : 1) la diminution des coûts fixes de production par le recours à des contrats à court terme et à la sous-traitance, 2) le pourvoi d'une main-d'œuvre capable de s'adapter sans délai aux tâches exigées, et 3) l'accès à un système d'information rapide et fiable sur les aptitudes du personnel disponible (Stinchcombe 1968). On constate que les deux derniers facteurs concernent directement la construction de la relation d'emploi entre employeurs et salariés. On peut alors comprendre l'importance que peut avoir pour un employeur sur le marché du travail intermittent d'entretenir avec les artistes qu'il emploie des liens qui dépassent le cadre strict d'un engagement ponctuel sur un projet. Une continuité de la relation présente, en effet, l'avantage de limiter les coûts de recherche, et de réduire les risques de l'embauche d'un personnel nouveau et mal connu et susceptible donc d'être plus ou moins adapté aux besoins de la production.

Pour les artistes, la création de liens avec un employeur est synonyme d'opportunités de travail à venir. Mais dans un secteur d'activité aussi aléatoire, la promesse de réembauche est incertaine et liée, en tout premier lieu, à la stabilité des employeurs. Pour sécuriser et optimiser sa position sur le marché, l'hypothèse qui prévaut pour l'artiste intermittent est que celui-ci augmenterait ses chances de réussite en recourant à des liens faibles et non récurrents avec des employeurs en même temps qu'il entretient des relations répétées de travail avec des employeurs familiers qui le connaissent et avec qui l'ajustement mutuel est rapide et sans surprise.

Des travaux récents ont mis en évidence des situations paradoxales au sein du marché de l'intermittence, celles des artistes à employeur unique. Un rapport UNEDIC montre par exemple et de manière assez inattendue que la proportion d'artistes intermittents qui, au cours d'une année, contractent avec un seul et unique employeur n'est pas totalement négligeable : 12 % des allocataires indemnisés effectuent la totalité de leur activité chez le même employeur (16 % dans l'annexe 8 et 10 % dans l'annexe 10) (Roigt et Klein 2002). On peut reprocher à ce résultat de surestimer la mono-employabilité des intermittents sachant que, sur une année, le taux d'artistes et techniciens qui ne parviennent à obtenir qu'un seul contrat est assez élevé, il révèle cependant que la norme de la multiplicité des relations salariales n'est pas toujours respectée. Une étude plus récente sur la profession de danseur présente un autre aspect de la relation particulière de certains artistes avec un seul et unique employeur. Est apparue, à l'analyse, l'existence d'une sous-population de danseurs qui se sont insérés sur le marché du travail en développant une relation contractuelle avec un employeur unique. Cette situation, qui ne peut pas être analysée, *a priori*, comme contrainte, puisqu'elle se traduit par des conditions d'emploi favorables en début de carrière, peut être interprétée ici comme corrélée à un aspect particulier de l'engagement artistique des danseurs pour lesquels la nécessaire conformation du corps à l'esthétique de chaque chorégraphe peut être considérée comme un

* Centre de sociologie du travail et des arts (CESTA), rannou@ehess.fr, roharik@ehess.fr.

frein à la multiplication des relations d'emploi avec des employeurs différents (Rannou et Roharik 2006). Toutefois cet aspect mérite d'être contrôlé sur les autres populations artistiques. En effet, si la multiplication des employeurs ne constitue plus la panacée universelle pour les artistes, la question se pose de savoir comment fonctionne la combinaison de ces deux éléments contradictoires, bien que solidaires, que sont la multiplication des employeurs et la récurrence des relations avec un même employeur.

Si l'on considère que le risque majeur sur ce marché est celui de l'éjection rapide, on peut vérifier sur les différentes populations artistiques, au sein des différents secteurs d'activité, comment pèse sur les chances de survie professionnelle durable, cet équilibre subtil entre la mobilité maximale à travers des relations contractuelles démultipliées et la fidélité à un employeur, à côté d'autres variables classiquement retenues dans l'analyse des carrières telles que les variables sociodémographiques.

1. La construction des variables susceptibles d'accroître la longévité

Nous utiliserons les données de la Caisse des congés spectacles, organisme créé par les employeurs du secteur du spectacle pour gérer les droits aux congés payés des artistes et des techniciens qui n'ont pas été occupés de manière continue chez un même employeur pendant les douze mois précédant leur demande de congé. La Caisse des congés spectacles répertorie annuellement les contrats déclarés conjointement par les employeurs et par les artistes et les techniciens intermittents, calcule et verse le montant des indemnités de congés payés pour ces catégories professionnelles. Les données transmises par cet organisme fournissent donc des renseignements administratifs qui permettent de suivre une personne durant son activité professionnelle à travers les caractéristiques des contrats effectués en lien avec un ou plusieurs employeurs. Nous disposons d'une série de bases de données annualisées qui couvrent une période allant de 1986 à 2003¹.

Le champ de cette analyse est constitué de la cohorte 1992, soit l'ensemble des artistes (musiciens, danseurs, comédiens) entrés sur le marché du travail en 1992², ce qui représente 2 395 musiciens, 1 652 comédiens et 591 danseurs.

Nous avons modélisé la probabilité de se maintenir sur le marché intermittent au-delà de 8 années d'ancienneté (valeur-seuil du quartile supérieur), à l'aide d'une régression logistique par logit dichotomique qui permet de mesurer l'effet propre des différentes variables retenues.

Nous avons introduit dans l'analyse des variables sociodémographiques (le sexe, l'âge d'entrée sur le marché intermittent, la région de résidence), des indicateurs de carrière (les éventuels « accidents de parcours », identifiés par la variable « continuité » construite sur l'existence ou non d'interruptions de présence sur le marché, la dimension sectorielle de l'activité) et des variables caractéristiques du portefeuille d'employeurs. Nous avons décrit celui-ci par son étendue (nombre d'employeurs différents sur l'ensemble de la carrière observée) et par ses caractéristiques liées à la récursivité des relations d'emploi, à l'existence d'au moins un employeur récurrent sur l'ensemble de la carrière observée³, à la concentration de l'activité avec l'employeur le plus récurrent (part de l'emploi offert par celui-ci dans le volume d'emploi total) et au nombre de réitérations annuelles connues avec l'employeur le plus régulier (voir tableaux 1 à 3).

¹ Au total, 103 277 artistes, dont 53 037 musiciens, 39 195 comédiens et 12 045 danseurs.

² Deux raisons principales ont motivé le choix de cette cohorte. L'objectif de soumettre à ce type d'analyse la cohorte la plus ancienne se heurtait à la présence d'une année défailante (1991) dans les séries de données de la Caisse des congés spectacles. Par ailleurs, le modèle a été reproduit pour d'autres cohortes, avec des résultats similaires.

³ On définit l'« employeur récurrent » comme étant un employeur avec lequel un artiste donné a eu des contrats au moins deux années au cours de sa carrière.

Tableau 1

MODÉLISATION PAR LOGIT DICHOTOMIQUE DE LA PROBABILITÉ DE CONNAÎTRE UNE LONGÉVITÉ PROFESSIONNELLE DE
8 ANS OU PLUS – COMÉDIENS

Modalités actives	Coefficient	Test
Constante	0,224	p<0,000
Sexe		
homme	0,224	n.s.
femme	réf	réf
Âge l'année d'entrée sur le marché de l'intermittence	-0,016	n.s.
Région de résidence		
Paris et Île-de-France	-0,484	n.s.
autre	réf	réf
Nombre d'employeurs différents	0,213	p<0,000
Avoir eu des contrats avec des employeurs récurrents		
sans employeur récurrent	-2,397	p<0,000
au moins un employeur récurrent	réf	réf
Avoir connu des interruptions de travail durant la période observée		
carrière continue	4,072	p<0,000
carrière discontinuée	réf	réf
Branche d'activité principale sur l'ensemble de la carrière		
cinéma	0,328	n.s.
production et diffusion audiovisuelle	0,411	n.s.
studios d'enregistrement	1,407	n.s.
théâtre	0,817	p<0,05
spectacles chorégraphiques	-4,125	n.s.
concert et lyrique	-0,158	n.s.
variétés	0,725	n.s.
autre divers branches et sans branche dominante unique	réf	réf
Nombre de récurrences de la relation d'emploi avec l'employeur le plus récurrent	1,044	p<0,000
Part détenue par l'employeur le plus récurrent dans le volume d'emploi total	-0,25	p<0,000
- 2 Log L		
constante seulement : 1114,21		
constante + var. indép. : 573,95		
ddl : 15		
p<0,000		
R ² de Cox et Snell : 0,629		
R ² de Nagelkerke : 0,852		
N : 1 652		

Champ : ensemble de comédiens entrés sur le marché de l'intermittence en 1992.

Source : Caisse des congés spectacles/CESTA.

Tableau 2

**MODÉLISATION PAR LOGIT DICHOTOMIQUE DE LA PROBABILITÉ DE CONNAÎTRE UNE LONGÉVITÉ PROFESSIONNELLE DE
8 ANS OU PLUS – MUSICIENS**

Modalités actives	Coefficient	Test
Constante	-6,292	p<0,000
Sexe		
homme	-0,104	n.s.
<i>femme</i>	<i>réf</i>	<i>réf</i>
Âge l'année d'entrée sur le marché de l'intermittence	-0,008	n.s.
Région de résidence		
Paris et Île-de-France	0,91	n.s.
<i>Autre</i>	<i>réf</i>	<i>réf</i>
Nombre d'employeurs différents	0,166	p<0,000
Avoir eu des contrats avec des employeurs récurrents		
sans employeur récurrent	-1,604	p<0,000
<i>au moins un employeur récurrent</i>	<i>réf</i>	<i>réf</i>
Avoir connu des interruptions de travail durant la période observée		
carrière continue	4,358	p<0,000
<i>carrière discontinuée</i>	<i>réf</i>	<i>réf</i>
Branche d'activité principale sur l'ensemble de la carrière		
cinéma	0,575	n.s.
production et diffusion audiovisuelle	0,465	n.s.
studios d'enregistrement	-0,665	n.s.
théâtre	0,093	n.s.
spectacles chorégraphiques	0,38	n.s.
concert et lyrique	-0,013	n.s.
variétés	0,313	n.s.
<i>autres divers branches et sans branche dominante unique</i>	<i>réf</i>	<i>réf</i>
Nombre de récurrences de la relation d'emploi avec l'employeur le plus récurrent	1,075	p<0,000
Part détenue par l'employeur le plus récurrent dans le volume d'emploi total	-0,020	p<0,000
- 2 Log L		
constante seulement : 1503,16		
constante + var. indép. : 974,79		
ddl : 15		
p<0,000		
R ² de Cox et Snell : 0,594		
R ² de Nagelkerke : 0,814		
N : 2 395		

Champ : ensemble de musiciens entrés sur le marché de l'intermittence en 1992.

Source : Caisse des congés spectacles/CESTA.

Tableau 3

MODÉLISATION PAR LOGIT DICHOTOMIQUE DE LA PROBABILITÉ DE CONNAÎTRE UNE LONGÉVITÉ PROFESSIONNELLE DE
8 ANS OU PLUS – DANSEURS

Modalités actives	Coefficient	Test
Constante	-6,934	p<0,000
Sexe		
homme	-0,403	n.s.
femme	réf	réf
Âge l'année d'entrée sur le marché de l'intermittence	-0,009	n.s.
Région de résidence		
Paris et Ile-de-France	-0,487	n.s.
Autre	réf	réf
Nombre d'employeurs différents	0,208	p<0,000
Avoir eu des contrats avec des employeurs récurrents		
sans employeur récurrent	-2,222	p<0,05
au moins un employeur récurrent	réf	réf
Avoir connu des interruptions de travail durant la période observée		
carrière continue	4,779	p<0,000
carrière discontinuée	réf	réf
Branche d'activité principale sur l'ensemble de la carrière		
cinéma	-1,695	n.s.
production et diffusion audiovisuelle, studios d'enregistrement	-0,442	n.s.
théâtre et concert et lyrique	0,613	n.s.
spectacles chorégraphiques	0,177	n.s.
variétés	-0,196	n.s.
autres divers branches et sans branche dominante unique	réf	réf
Nombre de récurrences de la relation d'emploi avec l'employeur le plus récurrent	1,286	p<0,000
Part détenue par l'employeur le plus récurrent dans le volume d'emploi total	-0,23	p<0,05
- 2 Log L		
constante seulement : 418,46		
constante + var. indép. : 191,21		
ddl : 13		
p<0,000		
R ² de Cox et Snell : 0,654		
R ² de Nagelkerke : 0,872		
N : 591		

Champ : ensemble de danseurs entrés sur le marché de l'intermittence en 1992.

Source : Caisse des congés spectacles/CESTA.

2. Le faible effet des variables sociodémographiques sur la longévité professionnelle

Le modèle ne fait apparaître aucun effet significatif du sexe sur la probabilité de survie au-delà du seuil atteint par le quartile le plus stable en termes de longévité professionnelle, lorsque sont contrôlés la région de domiciliation, l'âge d'entrée sur le marché du travail, les caractéristiques de l'activité et celles du « portefeuille d'employeurs ». De ce point de vue, ce résultat semble en contradiction avec les constats traditionnels des théories de la ségrégation sur le marché du travail confirmés aussi sur le marché du travail des artistes où, en effet, du point de vue des inégalités de genre, les métiers de l'interprétation artistique ne semblent pas se démarquer des autres professions : chez les musiciens, les danseurs et les comédiens, hommes et femmes ne connaissent ni les mêmes conditions d'emploi, ni les mêmes rémunérations, ni les mêmes carrières (Menger 1997 ; Coulangeon 2004 ; Rannou et Roharik 2006). Cependant, sur la trame de fond des inégalités persistantes entre hommes et femmes se greffent, chez les artistes, quelques résultats plus nuancés. Nous en évoquerons ici un, en particulier, relatif au constat général que le vieillissement affecte de manière différente les sexes, ce qui accentue les inégalités entre hommes et femmes (Attias-Donfut 2001) se manifestant par une plus grande vulnérabilité des carrières féminines à l'épreuve du temps. Or, sur le marché de l'intermittence, ce phénomène n'est pas systématiquement observé pour toutes les catégories d'artistes. Les résultats du modèle que nous utilisons ici vont dans le sens des résultats d'une étude récente sur le risque d'éviction définitive du marché du travail qui montre que, lorsque sont contrôlées les conditions d'exercice du métier, notamment la spécialisation par branche d'activité, et les modalités de la vie domestique, le sexe n'a d'effet propre non nul que pour les musiciens, alors que ni chez les comédiens,

ni chez les danseurs, l'impact du genre n'est statistiquement significatif (Coulangeon, Ravet et Roharik 2005). Par rapport à cette étude, nous constatons ici que, lorsque les caractéristiques du « portefeuille d'employeur » sont contrôlées, l'effet du genre sur la probabilité d'une survie professionnelle plus longue devient nul pour toutes les populations d'artistes.

Plus surprenant encore apparaît le fait que la concentration parisienne de l'offre culturelle ne modifie pas, toutes choses égales par ailleurs, les chances d'une meilleure longévité professionnelle (Menger 1993)⁴. Pour les trois professions artistiques étudiées, vivre à Paris ou en Île-de-France ne peut pas compenser le déficit qu'entraîne l'incapacité d'élargir son portefeuille d'employeurs ou d'établir des liens forts avec quelques employeurs réguliers, ou bien l'absence occasionnelle du marché du travail, alors même que l'on sait que l'offre d'emploi parisienne se caractérise par des contrats de plus longue durée et mieux rémunérés apportés par des employeurs plus stables.

En ce qui concerne la précocité des débuts professionnels, le résultat observé ici n'est pas en totale contradiction avec d'autres résultats obtenus dans des recherches antérieures. Si l'on prend l'exemple des artistes chorégraphiques, métier artistique caractérisé par sa précocité⁵, les qualités techniques et artistiques plaident en faveur d'une réponse favorable à l'engagement précoce et on ne peut pas nier le rôle positif de la précocité sur les chances d'une insertion réussie sur le marché de la permanence, mais sur le marché de l'intermittence, la réponse est plus complexe puisque l'on observe que les capacités relationnelles requises peuvent également jouer en faveur de candidats qui, avec quelques années de plus, ont acquis une certaine maturité (Rannou et Roharik 2006).

3. La prééminence de l'intensité du lien avec l'employeur le plus récurrent pour la réussite du maintien sur le marché intermittent

Traditionnellement sur tout marché du travail, la stabilité de la main-d'œuvre est associée à la nature de la relation contractuelle qui la lie à l'employeur. Celle-ci est fixée en général par la forme du contrat de travail avec la distinction fondamentale, notamment, entre CDI et CDD. Les artistes étant des salariés, il n'est donc pas étonnant que l'on retrouve, ici, au cœur des facteurs qui influent sur la stabilité des artistes intermittents, les indicateurs descriptifs de leurs relations avec leurs employeurs. Toutefois, la spécificité du salariat intermittent modifie les unités de mesure de cette relation. La distinction entre les artistes ne s'établira pas sur la forme d'emploi, la même pour tous, au sein de ce marché, mais sur la configuration et la texture du réseau d'employeurs que se constitue chaque artiste. Tous les indicateurs du modèle susceptibles de rendre compte de celles-ci apparaissent comme influant sur les chances de survie durable sur le marché de l'emploi et ce, pour toutes les trois professions étudiées : l'étendue du portefeuille d'employeurs, à travers l'indicateur « nombre d'employeurs différents », la capacité à nouer des relations répétées, et, tout particulièrement la robustesse de la relation avec l'employeur principal. Tout particulièrement, car, pour les trois professions c'est précisément sur cet indicateur que le lien apparaît le plus fort dans le modèle.

Cette prééminence de la relation ténue avec un employeur principal se trouve confirmée lorsque l'on hiérarchise les effets des variables indépendantes introduites dans le modèle de régression logistique. Le principe qu'on utilise est celui de la comparaison des dégradations successives, par rapport au modèle complet, de la qualité d'ajustement du modèle lorsque celui-ci est estimé en enlevant à chaque fois une variable (voir encadré et dernières colonnes des tableaux 5 à 7). En effet, le retrait de la variable « nombre de récurrences avec l'employeur principal » entraîne systématiquement la dégradation la plus importante dans la qualité d'ajustement du modèle. Les interruptions de présence sur le marché intermittent⁶ et

⁴ Nombre de recherches précédentes ont montré que la structure de l'offre parisienne de même que la concentration et la diversité de l'offre d'emploi artistique en faisaient un marché particulièrement porteur.

⁵ L'âge moyen du premier emploi rémunéré se situe autour de 17 ans pour les danseurs permanents et de 21 ans pour les danseurs intermittents, alors qu'il s'élève à 23 ans pour les comédiens et 25 ans pour les musiciens intermittents. 44 % des danseurs intermittents interrogés déclarent en effet avoir eu leur premier contrat en tant que danseur avant 20 ans. Ils sont 84 % à déclarer avoir commencé leur carrière professionnelle de danseur avant 25 ans. La précocité est encore plus accentuée chez les danseurs permanents : 91 % déclarent avoir eu leur premier contrat avant 20 ans et parmi ceux-ci, 47 % ont, au moment de leur insertion, moins de 18 ans (Rannou et Roharik 2006).

⁶ Une des limites de cette étude est l'absence du test d'endogénéité de la variable continuité de carrière. En effet elle n'apparaît pas comme une variable purement exogène. Même si elle peut n'être affectée que par des événements extérieurs au marché (type maladie, maternité, absence de proposition d'emploi), elle apparaît aussi comme résultat des facteurs endogènes au marché (le maintien des liens forts avec un employeur en particulier peut préserver d'évictions temporaires du

l'ampleur du portefeuille d'employeurs diminuent en moindre mesure la qualité d'ajustement du modèle lorsqu'on les retire de l'équation, mais leurs effets sont nettement supérieurs à ceux des autres variables restantes.

HIERARCHISATION DES EFFETS DES VARIABLES INDÉPENDANTES INTRODUITES DANS LE MODÈLE

Pour les modèles décrits dans le tableau 4 on calcule la diminution de la qualité d'ajustement suite à la suppression d'une variable parmi celles introduites dans le modèle complet. Cette dégradation est calculée à partir du log-vraisemblance du modèle complet ($-2 \text{ Log } L$) – que nous avons noté LL – et des ceux des modèles réduits ($-2 \text{ Log } L'$), que nous notons LL' . La différence entre le log-vraisemblance du modèle complet et les log-vraisemblances associés à chaque modèle réduit suit une loi du χ^2 dont le nombre de degrés de liberté est donné par la différence ($ddl - ddl'$) où ddl est le nombre de degré de liberté du modèle complet et ddl' le nombre de degrés de liberté de chacun des modèles contraints. La différence $ddl - ddl'$ n'est autre qu'une mesure de la réduction du nombre de paramètres estimés par chacun des modèles contraints par rapport au modèle non contraint. Cette propriété nous permet de tester la significativité statistique de la dégradation de la qualité d'ajustement entraînée par le retrait successif d'une variable explicative du modèle complet (voir l'avant dernière colonne des tableaux 2 à 4). Cette dégradation est ensuite chiffrée à l'aide du rapport $(LL - LL') / (ddl - ddl')$ qui exprime, dans la dernière colonne des tableaux 2 à 4, la perte en qualité d'ajustement par degré de liberté consécutive à chaque élimination d'une variable explicative. Plus la valeur de ce rapport est élevée, plus la dégradation de la qualité d'ajustement, du fait de l'abandon dans le modèle contraint d'une variable donnée, est importante. La comparaison des différentes valeurs de ce rapport est indicatrice de la hiérarchie des contributions des variables explicatives à la qualité d'ajustement du modèle aux données.

marché du travail). Ce constat montre l'opportunité d'un test d'endogénéité. Ce test consiste, en résumé, à exprimer la variable continuité de présence sur le marché intermittent en fonction d'un certain nombre de variables indépendantes (dites variables instrumentales) sous la forme d'une équation dont les résidus sont ensuite introduits (selon la technique de la régression augmentée) dans les modèles logistiques estimés (Davidson et McKinnon 1993).

Tableau 4
DESCRIPTION DES MODÈLES

<p>Modèle complet :</p> $\log \frac{p_1}{p_0} = b_0 + b_1 \text{SEXE} + b_2 \text{AGEENTR} + b_3 \text{REG} + b_4 \text{NED} + b_5 \text{NER} + b_6 \text{CONT} + b_7 \text{BRDOM} + b_8 \text{NREC} + b_9 \text{PER}$
<p>Modèle 1 (sans la variable <i>SEXE</i>) :</p> $\log \frac{p_1}{p_0} = b_0 + b_2 \text{AGEENTR} + b_3 \text{REG} + b_4 \text{NED} + b_5 \text{NER} + b_6 \text{CONT} + b_7 \text{BRDOM} + b_8 \text{NREC} + b_9 \text{PER}$
<p>Modèle 2 (sans la variable <i>AGEENTR</i>) :</p> $\log \frac{p_1}{p_0} = b_0 + b_1 \text{SEXE} + b_3 \text{REG} + b_4 \text{NED} + b_5 \text{NER} + b_6 \text{CONT} + b_7 \text{BRDOM} + b_8 \text{NREC} + b_9 \text{PER}$
<p>Modèle 3 (sans la variable <i>REG</i>) :</p> $\log \frac{p_1}{p_0} = b_0 + b_1 \text{SEXE} + b_2 \text{AGEENTR} + b_4 \text{NED} + b_5 \text{NER} + b_6 \text{CONT} + b_7 \text{BRDOM} + b_8 \text{NREC} + b_9 \text{PER}$
<p>Modèle 4 (sans la variable <i>NED</i>) :</p> $\log \frac{p_1}{p_0} = b_0 + b_1 \text{SEXE} + b_2 \text{AGEENTR} + b_3 \text{REG} + b_5 \text{NER} + b_6 \text{CONT} + b_7 \text{BRDOM} + b_8 \text{NREC} + b_9 \text{PER}$
<p>Modèle 5 (sans la variable <i>NER</i>) :</p> $\log \frac{p_1}{p_0} = b_0 + b_1 \text{SEXE} + b_2 \text{AGEENTR} + b_3 \text{REG} + b_4 \text{NED} + b_6 \text{CONT} + b_7 \text{BRDOM} + b_8 \text{NREC} + b_9 \text{PER}$
<p>Modèle 6 (sans la variable <i>CONT</i>) :</p> $\log \frac{p_1}{p_0} = b_0 + b_1 \text{SEXE} + b_2 \text{AGEENTR} + b_3 \text{REG} + b_4 \text{NED} + b_5 \text{NER} + b_7 \text{BRDOM} + b_8 \text{NREC} + b_9 \text{PER}$
<p>Modèle 7 (sans la variable <i>BRDOM</i>) :</p> $\log \frac{p_1}{p_0} = b_0 + b_1 \text{SEXE} + b_2 \text{AGEENTR} + b_3 \text{REG} + b_4 \text{NED} + b_5 \text{NER} + b_6 \text{CONT} + b_8 \text{NREC} + b_9 \text{PER}$
<p>Modèle 8 (sans la variable <i>NREC</i>) :</p> $\log \frac{p_1}{p_0} = b_0 + b_1 \text{SEXE} + b_2 \text{AGEENTR} + b_3 \text{REG} + b_4 \text{NED} + b_5 \text{NER} + b_6 \text{CONT} + b_7 \text{BRDOM} + b_9 \text{PER}$
<p>Modèle 9 (sans la variable <i>PER</i>) :</p> $\log \frac{p_1}{p_0} = b_0 + b_1 \text{SEXE} + b_2 \text{AGEENTR} + b_3 \text{REG} + b_4 \text{NED} + b_5 \text{NER} + b_6 \text{CONT} + b_7 \text{BRDOM} + b_8 \text{NREC}$

SEXE = Sexe ;
AGEENTR = Âge d'entrée sur le marché intermittent ;
REG = Région de résidence ;
NED = Nombre d'employeurs différents ;
NER = Nombre d'employeurs récurrents ;
CONT = Continuité de présence sur le marché intermittent ;
BRDOM = Branche d'activité dominante ;
NREC = Nombre de récurrences avec l'employeur le plus récurrent ;
PER = Part occupée dans le volume d'emploi total par l'employeur le plus récurrent.

Tableau 5

CONTRIBUTIONS RESPECTIVES DES VARIABLES EXPLICATIVES À LA DÉGRADATION DE LA QUALITÉ D'AJUSTEMENT DU MODÈLE COMPLET – COMÉDIENS

Comédiens	LL	LL'	ddl	ddl'	LL' - LL	ddl - ddl'	p	(LL' - LL)/(ddl - ddl')
Modèle complet	573,95		15					
Modèle 1		574,97		14	1	1	n.s.	1,0
Modèle 2		576,33		14	2	1	n.s.	2,4
Modèle 3		577,74		14	4	1	<0,05	3,8
Modèle 4		705,76		14	132	1	<0,0001	131,8
Modèle 5		594,60		14	21	1	<0,0001	20,6
Modèle 6		794,40		14	220	1	<0,0001	220,4
Modèle 7		581,41		8	7	7	n.s.	1,1
Modèle 8		938,47		14	365	1	<0,0001	364,5
Modèle 9		587,19		14	13	1	<0,0001	13,2

Tableau 6

CONTRIBUTIONS RESPECTIVES DES VARIABLES EXPLICATIVES À LA DÉGRADATION DE LA QUALITÉ D'AJUSTEMENT DU MODÈLE COMPLET – MUSICIENS

Musiciens	LL	LL'	ddl	ddl'	LL' - LL	ddl - ddl'	p	(LL' - LL)/(ddl - ddl')
Modèle complet	974,79		15					
Modèle 1		975,07		14	0,28	1	n.s.	0,3
Modèle 2		975,75		14	0,97	1	n.s.	1,0
Modèle 3		975,06		14	0,27	1	n.s.	0,3
Modèle 4		1 114,49		14	139,70	1	<0,0001	139,7
Modèle 5		989,90		14	15,11	1	<0,0001	15,1
Modèle 6		1 386,26		14	411,48	1	<0,0001	411,5
Modèle 7		981,07		8	6,28	7	<0,05	0,9
Modèle 8		1 489,16		14	514,37	1	<0,0001	514,4
Modèle 9		988,25		14	13,46	1	<0,001	13,5

Tableau 7

CONTRIBUTIONS RESPECTIVES DES VARIABLES EXPLICATIVES À LA DÉGRADATION DE LA QUALITÉ D'AJUSTEMENT DU MODÈLE COMPLET – DANSEURS

Danseurs	LL	LL'	ddl	ddl'	LL' - LL	ddl - ddl'	p	(LL' - LL)/(ddl - ddl')
Modèle complet	191,21		13					
Modèle 1		191,99		12	0,79	1	n.s.	0,8
Modèle 2		191,37		12	0,16	1	n.s.	0,2
Modèle 3		192,60		12	1,40	1	n.s.	1,4
Modèle 4		239,23		12	48,02	1	<0,0001	48,0
Modèle 5		196,97		12	5,76	1	<0,05	5,8
Modèle 6		289,16		12	97,95	1	<0,0001	98,0
Modèle 7		197,04		8	5,84	5	n.s.	1,2
Modèle 8		354,35		12	163,15	1	<0,0001	163,1
Modèle 9		195,81		12	4,61	1	<0,05	4,6

Le seul bémol que l'on puisse apporter au constat de cet effet, *a priori* contre-nature dans cette forme de salariat atypique, concerne le rôle négatif sur les chances de survie professionnelle que constitue une trop forte dépendance vis-à-vis de cet employeur principal. Ceci rectifie la représentation d'un marché fondé sur la stabilité des relations salariés-employeurs qui pouvaient ressortir des résultats précédents : si la capacité à créer des relations stables et durables avec un employeur favorise la longévité professionnelle, la stricte dépendance vis-à-vis de cet employeur constitue un risque pour la carrière. Pour l'artiste, il s'agit donc d'un délicat équilibre à trouver et c'est à travers la difficulté à le trouver que l'on peut analyser les différences entre les trois professions. En effet, si pour les trois professions artistiques retenues dans l'analyse, les deux éléments complémentaires que sont le nombre d'employeurs récurrents et le nombre de récurrences avec l'employeur le plus récurrent jouent sur les chances de survie professionnelle sur le marché, les indices

obtenus dans la régression logistique apparaissent suffisamment différents pour être significatifs de règles d'appariement, spécifiques à chacun des marchés professionnels qu'elles configurent, ainsi que de profils de carrière dissemblables.

Dans toutes les professions, la première rencontre avec l'employeur le plus récurrent se fait très vite, renforçant les analyses qui montrent que les premières années professionnelles jouent un rôle déterminant sur la construction de la carrière. On peut même constater que plus les perspectives de carrière se situent dans un horizon temporel réduit et plus cette rencontre se fait précocement. Ainsi, les deux tiers des danseurs ont rencontré leur employeur principal dès la première année d'apparition dans les fichiers de la Caisse des congés spectacles. Si ce taux demeure élevé pour les deux autres professions, il accuse cependant un retard de 5 points pour les musiciens et de près de 10 points, pour les comédiens. Les danseurs, qui constituent la population artistique la plus fragile (Rannou et Roharik 2006), se distinguent également assez nettement des autres professions sur les indicateurs de diversification à 8 ans d'ancienneté sur le marché. Ils disposent d'un portefeuille d'employeurs réduit par rapport à ceux de leurs homologues comédiens et surtout musiciens. Ils nouent des relations répétées avec un moins grand nombre d'employeurs. Ils dépendent beaucoup plus que les autres professions artistiques de l'offre d'emploi de leur employeur principal. En revanche, leur situation se rapproche de celles des comédiens et des musiciens lorsqu'ils atteignent 15 ans d'ancienneté (tableau 8).

Tableau 8

LES PRINCIPAUX INDICATEURS DE LA RELATION D'EMPLOI POUR UNE POPULATION AYANT AU MOINS HUIT ANS D'ANCIENNETÉ DANS LES FICHIERS DE LA CAISSE DES CONGÉS SPECTACLES

	Musiciens		Comédiens		Danseurs	
	longévité 8 ans	longévité 15 ans	longévité 8 ans	longévité 15 ans	longévité 8 ans	longévité 15 ans
Nombre d'employeurs différents	20	32	17	30	14	28
Nombre d'employeurs récurrents	6	10	5	9	4	8
Nombre de récurrences	4,7	7,3	4,8	7,5	4,8	7,4
Part du volume d'emploi de l'employeur le plus récurrent	48 %	44 %	51 %	43 %	61 %	46 %

Source : Caisse des congés spectacles/CESTA.

On peut alors en déduire que l'un des facteurs qui fondent leur fragilité est leur difficulté à développer parallèlement une double stratégie de fidélisation et de diversification. Ce constat prend toute sa force lorsqu'il est mis en parallèle avec l'un des résultats phares de l'étude sur la profession de danseurs (Rannou et Roharik 2006) qui montre qu'au sein du monde de la danse c'est ce même lien privilégié avec un employeur principal qui fonde les carrières les plus stables et les plus continues. Le danseur se trouve ainsi face à un double défi : construire une relation durable et quasi unique avec un employeur principal et préparer son avenir en liant de nouvelles relations d'emploi plus lâches. Ce défi est d'autant plus difficile à relever que les mobilités d'un emploi à un autre supposent, outre une adaptation à un nouveau contexte de travail et une insertion au sein d'un nouveau collectif de travail – des éléments qu'il partage avec les autres professions artistiques –, une mise en conformité de ses capacités physiques autant qu'artistiques avec les exigences d'un nouveau chorégraphe (tel chorégraphe peut ainsi intégrer à sa chorégraphie des éléments d'équilibre ou encore de jonglage, disciplines que le danseur n'a pas rencontré dans ses expériences antérieures ; tel autre exigera de ses danseurs des portés qui nécessitent une musculature qu'il n'ont pas eu l'occasion de développer...) ce qui constitue un frein à la mobilité. La fragilité du danseur sur le marché serait ainsi moins liée à la barrière de l'âge qu'à une difficulté toute particulière à se démultiplier.

4. Un faible effet de la branche dominante : effet caché ou expression d'une homogénéisation des pratiques sectorielles ?

La régression logistique relativise, au moins pour les danseurs et les musiciens, l'effet de la branche dominante. En effet, pour ces deux professions, toutes choses égales par ailleurs, travailler principalement dans telle ou telle branche n'améliore ni n'ampute les chances de se stabiliser durablement sur le marché de l'intermittence. Quant aux comédiens, travailler dans le théâtre améliore leurs chances de survivre sur le marché au-delà de 8 ans, mais cette information doit être référée à la domination du théâtre comme secteur

employeur des comédiens, 55 % de ceux-ci y travaillant principalement. On notera d'ailleurs que, même pour cette profession, le coefficient de cette variable est nettement inférieur aux performances atteintes, sur cette même régression, par tous les indicateurs descriptifs de la relation d'emploi.

Ce résultat de l'effet très marginal des branches d'activité sur les chances de survie est, en apparence, en contradiction avec les résultats issus de recherches antérieures portant sur les différentes professions artistiques qui ont toutes insisté sur l'importance de la dimension sectorielle des carrières. Elles ont, en effet, mis en évidence l'existence d'une hiérarchie implicite, fondée sur une triple logique artistique, culturelle et économique, des segments définis par la combinaison entre secteur et genre artistique. Pour les musiciens, ressortait, notamment, y compris sur le marché intermittent, le maintien d'une forte dichotomie entre monde savant et monde non savant (Coulangeon 2004). Pour les danseurs, les spectacles chorégraphiques constituent une branche-pilier laquelle non seulement est étroitement corrélée au genre artistique qui bénéficie de la plus forte légitimité artistique – la danse contemporaine –, mais est également celle qui offre les meilleures chances de survie et de carrière professionnelles. Au sein de la population des danseurs, ceux qui travaillaient principalement dans le champ des « spectacles chorégraphiques » – qui regroupent les centres chorégraphiques nationaux et les compagnies chorégraphiques, toutes structures attachées principalement à la danse contemporaine et relevant du secteur subventionné – présentaient des courbes de survie nettement supérieures à ceux qui relevaient principalement des autres branches d'activité. Pour interpréter cette supériorité, a été retenue l'hypothèse d'une corrélation entre la stabilité des entreprises et la stabilité des professionnels, les courbes de survie des entreprises épousant une hiérarchie analogue à celle de leurs salariés lorsqu'elles se trouvent classées en fonction de leur secteur d'activité principal (Rannou et Roharik 2006).

Cette corrélation, qui fait dépendre la stabilité de la situation des salariés de celle des entreprises pour lesquelles ils travaillent principalement, rapproche la position des salariés intermittents, malgré un lien de dépendance plus lâche vis-à-vis de chacun de leurs employeurs, de celle des salariés qui bénéficient de formes d'emploi moins précaires et dont la destinée professionnelle est associée à la stabilité de leur employeur. À cette hypothèse s'ajoute un constat, souvent fait dans les mondes artistiques, de l'existence d'une relation entre hyper-sélectivité et fidélisation de la main-d'œuvre, tout particulièrement dans les segments qui bénéficient de la plus forte visibilité artistique. On pourrait alors faire l'hypothèse que l'effet « branche » correspondrait à un effet caché parce qu'induit ou sous-entendu par le poids de l'effet de la récurrence avec le principal employeur. Ceci se trouverait d'ailleurs confirmé par les indices de récurrence et de fidélisation très supérieurs dans cette branche-pilier à ceux qu'ils sont dans les autres branches et ce pour les trois professions (tableau 9).

Tableau 9

NOMBRE DE RÉCURRENCES MOYEN AVEC L'EMPLOYEUR LE PLUS RÉCURRENT SELON LES PRINCIPALES BRANCHES D'ACTIVITÉ – COMÉDIENS, MUSICIENS, DANSEURS

Comédiens		Danseurs		Musiciens	
Théâtre	4,9	Spectacle chorégraphique	4,6	Concert et lyrique	4,5
Cinéma	3,8	Activités culturelles théâtrales et lyriques	3,4	Théâtre	4
Audiovisuel	3,4	Variétés	3	Variétés	3,9
Autre	3,7	Autre	3	Autre	3,5

Source : Caisse des congés spectacles/CESTA.

Cette interprétation peut également être complétée par une autre hypothèse qui lierait l'absence d'effet de la branche principale sur les chances de longévité à des transformations en cours sur ce marché puisque les recherches longitudinales citées ont porté sur des données antérieures à l'année 2000 et que l'on travaille ici sur une cohorte, entrée en 1992 et observée jusqu'en 2003.

Pour vérifier cette hypothèse, il convient d'analyser l'évolution, par branche, d'un indicateur qui sera identifié comme indice de récurrence et qui correspondra, pour chacune des cohortes d'entrants, au rapport entre le nombre moyen de récurrences avec l'employeur principal et le nombre optimal de récurrences possibles, calculé en fonction de la date d'entrée. La forme des courbes décrivant la robustesse du lien

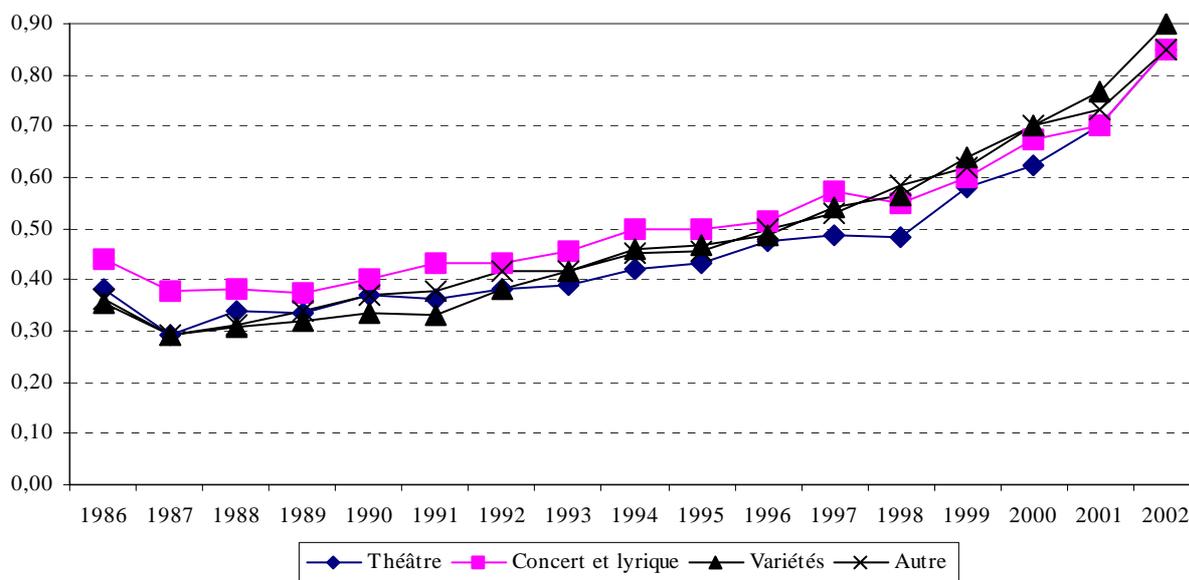
privilegié avec l'employeur principal au sein des différentes branches confirme la thèse de modifications en œuvre (graphique). On notera tout d'abord la forme ascendante des courbes, preuve d'un renforcement au cours de la période de la relation privilégiée avec un employeur principal.

Par ailleurs, on observera, tout particulièrement pour les danseurs, le rapprochement entre les différentes courbes qui montre que les stratégies de fidélisation tendent à s'homogénéiser gommant les différences antérieures entre un véritable « segment d'attache » fondé sur une forte récursivité des relations (les spectacles chorégraphiques) et des segments plus ouverts, fondés plutôt sur une grande volatilité de la main-d'œuvre corrélée à une grande instabilité des entreprises. Si on s'arrête sur le secteur des variétés, le plus emblématique de cette évolution, on peut noter qu'il s'agissait, en 1987, d'un secteur naissant. Il est aujourd'hui le second secteur employeur juste derrière celui des spectacles chorégraphiques. En croissant, il s'est structuré autour d'entreprises dont on peut faire l'hypothèse qu'un certain nombre s'est stabilisé. En se structurant, en se stabilisant, il a mis en œuvre les mêmes mécanismes de réduction des risques et incertitudes que celui des spectacles chorégraphiques, notamment les entreprises y ont créé des relations privilégiées avec des artistes qu'elles ont su attirer et fidéliser.

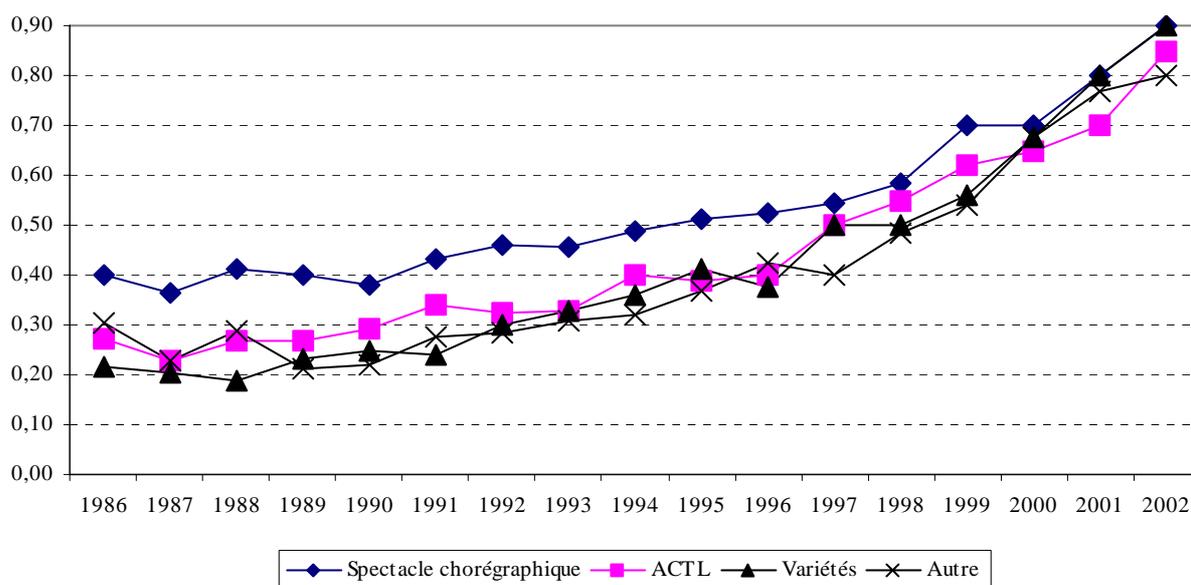
Graphiques

ÉVOLUTION DE L'INDICE DE RÉCURRENCE – MUSICIENS, DANSEURS, COMÉDIENS

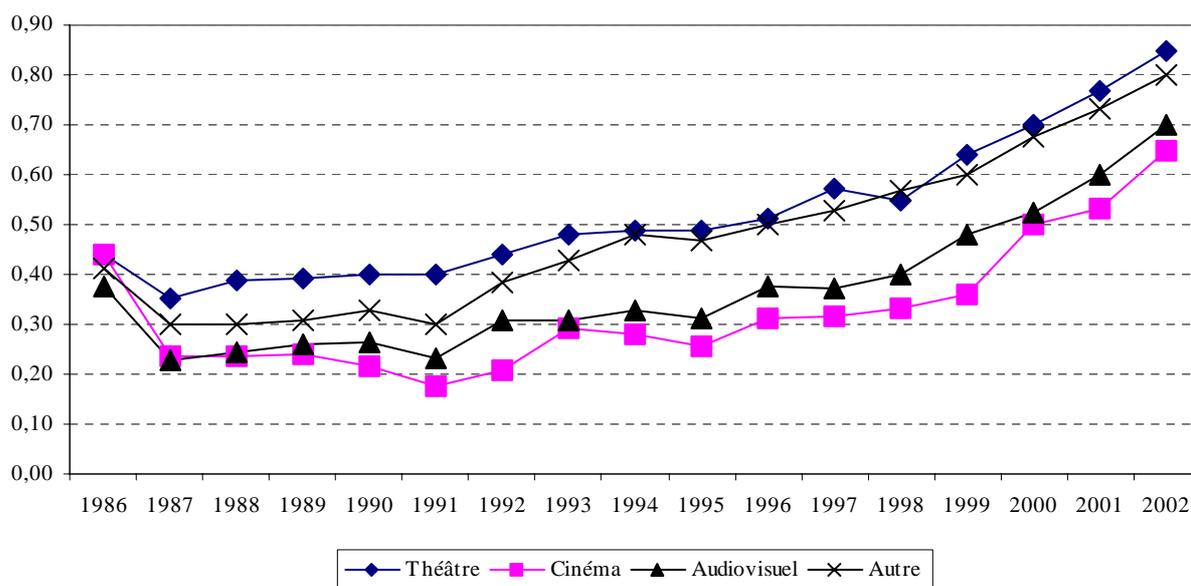
Indice de récurrence - MUSICIENS



Indice de récurrence - DANSEURS



Indice de récurrence - COMEDIENS



Sources : Caisse des congés spectacles/CESTA.

Conclusion

Tous ces résultats relativisent la volatilité de la main-d'oeuvre sur ce marché. Les professionnels kleenex tendent à diminuer au profit de professionnels qui s'accrochent quelles que soient leurs conditions d'emploi. Ils relativisent également les mouvements des individus. Sur ce marché de flexibilité maximale, la survie des individus semble étroitement corrélée à leur capacité à s'attacher à un certain nombre d'employeurs. La création de liens durables plus ou moins étroits correspond, de fait, à l'intérêt de réduire les risques, partagé en même temps par les employeurs et les salariés. Plus les contrats sont courts et plus cette stabilité des liens intervient dans les stratégies des artistes et dans celles de leurs employeurs. En effet, la durabilité de la

relation d'emploi au-delà d'un projet artistique ponctuel permet aux artistes de se doter de portefeuilles d'employeurs suffisamment stables. Elle offre de plus aux employeurs une opportunité de se constituer de véritables viviers de professionnels dont ils connaissent les compétences et comportements. Tout cela permet aux uns comme aux autres de gérer de manière optimale les risques inhérents à ce marché déséquilibré et incertain.

Bibliographie

Attias-Donfut C. (2001), « Sexe et vieillissement » in T. Blöss (éd.), *La dialectique des rapports hommes-femmes*, Paris, Presses universitaires de France, pp. 197-215.

Coulangeon P. (2004), *Les musiciens interprètes en France, portrait d'une profession*, Paris, La Documentation française.

Coulangeon P., Ravet H. et Roharik I. (2005), « Gender Differentiated Effect of Time in Performing Arts Professions: Musicians, Actors and Dancers in Contemporary France », *Poetics*, n° 5-6, pp. 369-387.

Davidson R. et McKinnon J.G. (1993), *Estimation and Inference in Econometrics*, Oxford University Press.

Menger P.-M. (1991), « Marché du travail artistique et socialisation du risque. Le cas des arts du spectacle », *Revue française de sociologie*, n° XXXIII, pp. 61-74.

Menger P.-M. (1993), « L'hégémonie parisienne. Économie et politique de la gravitation artistique », *Annales ESC*, n° 6, pp. 1 565-1 600.

Menger P.-M. (1997), *La profession de comédien*, Paris, La Documentation française.

Rannou J. et Roharik I. (2006), *Les danseurs : un métier d'engagement*, Paris, La Documentation française.

Roigt J. et Klein R. (2002), *Contributions à la réflexion des partenaires sociaux sur les origines des écarts entre les différentes sources statistiques sur les artistes et techniciens intermittents du spectacle, et les aménagements à apporter au fonctionnement des annexes 8 et 10 du régime d'assurance-chômage*, Inspection générale des affaires sociales, Inspection générale de l'administration des affaires culturelles, Paris.

Stinchcombe A. L. (1968), *Constructing Social Theories*, Chicago, The University of Chicago Press.

Session 8

Formation et diminution des risques professionnels

Engagement dans la validation des acquis de l'expérience et sécurisation des trajectoires professionnelles

Nathalie Quintero et Fred Séchaud*

Nouveau dispositif de certification introduit par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, la validation des acquis de l'expérience (VAE) peut conduire, selon le Haut Comité éducation emploi (HCEE 2004), à deux usages complémentaires : valider des compétences acquises dans une perspective de mobilité et développer des compétences dans une démarche de promotion professionnelle et sociale. La VAE est présentée comme un instrument de sécurisation des trajectoires en favorisant « *la mobilité ascendante, c'est-à-dire au sein d'une profession ou d'un secteur, mais aussi la mobilité horizontale, c'est à dire entre professions ou entre secteurs* » (Cahuc et Kramarz 2004, p. 103). À l'instar de la formation permanente, elle doit permettre de réduire le risque d'instabilité dans l'emploi et de diminuer les risques de chômage pour les salariés. En formalisant par une certification « officielle » des compétences transférables, elle doit également aider le salarié qui quitte, volontairement ou non, une entreprise, à retrouver plus aisément un emploi (CERC 2005). Les débats parlementaires qui ont précédé l'adoption de ce dispositif comme l'exposé des motifs de la loi, avaient d'ailleurs identifié des publics prioritaires chez les moins diplômés, surtout représentés dans la population féminine ou âgée de plus de quarante ans.

Notre questionnement initial porte sur les situations typiques qui appellent à mobiliser la VAE et sur les significations conférées par les individus à leur projet ou à leur démarche de validation¹. Dans les entretiens de recherche réalisés avec des candidats à la VAE (voir encadré méthodologique), les enjeux de leur démarche sont énoncés de différentes manières selon le statut, la position socioprofessionnelle des individus et leur biographie personnelle. Les candidats expriment d'abord les différentes raisons pour lesquelles ils s'engagent dans la démarche : retrouver ou protéger un emploi, évoluer dans son emploi, exercer une activité correspondant davantage à ses aspirations, accéder à une forme de reconnaissance sociale... Mais parce que ces énoncés répondent à la question « pourquoi vous êtes-vous intéressé à la VAE ? », ils portent sur les causes immédiates ou directes de l'engagement. Cet engagement est également modelé par des trajectoires influencées par le parcours scolaire et l'entrée dans la vie active, la stabilité ou l'instabilité dans l'emploi, la continuité ou la discontinuité d'occupations, la sécurité ou la précarité professionnelle et de ce qui fait la dimension subjective de la trajectoire, tel que la vocation ou la réalisation de soi. Nous avons adopté une posture compréhensive qui nous permet d'analyser à la fois les conditions objectives de cet engagement et la définition de situations qui appellent à une validation des acquis de l'expérience. D'un point de vue théorique, nous cherchons à établir des catégories compréhensives de l'engagement dans la VAE, chacune de ces catégories exprimant une cohérence interne entre conditions objectives et situations définies par les individus, l'ensemble recouvrant la variété des combinaisons rencontrées. La notion de logique d'action, qui peut se définir comme « *rencontre entre un acteur, saisi dans toute son épaisseur sociale, et une situation mise en forme par le poids des institutions, les rapports de pouvoir, etc.* » (Lallement 2000, p. 257), constitue une catégorie opératoire pour expliquer l'engagement dans la démarche de validation comme moment résultant d'une trajectoire (« *l'épaisseur sociale* ») et l'accès au dispositif de VAE (« *situation mise en forme* »). Quatre logiques d'action sont construites à partir du matériau d'enquête de manière à montrer comment les démarches de VAE entreprises par les individus peuvent être interprétées comme des combinaisons typiques et différenciées de définitions des attentes (obtenir un emploi, réaliser un projet professionnel...) ou des opportunités (de promotion ou d'évolution de carrière) avec des cheminements professionnels. Logiques de promotion, de protection, de reconversion et d'insertion sont désignées comme des « logiques d'accès à la VAE » car elles s'expriment dans la temporalité d'une action qui, de plus, oriente le sens d'une narration portant sur la trajectoire et sur la situation vécue du travail ou du chômage. L'accès à la VAE comme temporalité signifie aussi que les logiques d'action sont analysées dans un horizon qui ne permet pas de saisir les conséquences de l'engagement dans la validation et ses résultats.

* Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq), quintero@cereq.fr, sechaud@cereq.fr.

¹ On peut distinguer le projet qui succède à l'expression d'une demande de validation et qui implique le déroulement d'une procédure spécifique à un service valideur, d'une démarche qui consiste à accéder au dispositif de VAE – ou simplement à chercher à y accéder en recherchant des informations utiles à la formulation d'un projet, sans pour autant s'engager dans la procédure de validation jusqu'à son terme. Sur les formes et processus d'interruption de la démarche et du projet, voir Kogut-Kubiak *et al.* (2006).

Les expressions institutionnelles de l'enjeu de sécurisation associé à la VAE se sont multipliées avec l'accélération de la réforme de la formation professionnelle depuis la signature de l'accord national interprofessionnel (ANI) de décembre 2003. Selon la loi du 4 mai 2004 dont les termes reprennent ceux de l'accord, l'objet de la formation professionnelle continue est notamment de « favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel et à leur promotion sociale ». L'avenant n°2 de l'ANI sur la VAE a été signé en octobre 2005 par trois organisations syndicales : la CFDT, la CFTC et la CFE-CGC et le gouvernement a décidé en décembre de « multiplier par trois d'ici une année le nombre de certifications professionnelles obtenues par la VAE... ». Ces développements nous conduisent à ré-interroger les analyses de l'engagement dans la VAE que nous avons faites en termes de logique d'accès selon une problématique de sécurisation des trajectoires. Celle-ci implique en particulier d'explicitier les logiques d'accès en tenant compte des différenciations exprimées dans le sentiment de risque (de chômage durable, d'éloignement du métier désiré, de perte d'emploi, de déclassement) et la perception des contraintes (obligation réglementaire dans certaines activités professionnelles, accès à des concours, injonction du service de l'emploi ou de l'employeur). La présentation des logiques d'accès à la VAE inclut cette grille d'analyse complémentaire avec l'intention de faire apparaître des clivages transverses à notre catégorisation initiale.

ENCADRÉ MÉTHODOLOGIQUE LOGIQUES D'ACCÈS À LA VAE ET PARCOURS DE VALIDATION

Le Céreq a réalisé de juillet 2004 à juillet 2005 une étude sur les candidats à la VAE en région Provence-Alpes-Côte d'Azur, à la demande de la Délégation régionale au travail et à la formation professionnelle, en recevant également un financement du Fonds social européen. Le constat de départ était celui d'un écart important entre le nombre de personnes présentes en amont du dispositif lors des premières réunions d'information, et celles accédant à une validation. L'objectif était alors de reconstituer les motifs et modes d'accès de chacun, les itinéraires dans les dispositifs et d'appréhender les éventuels écueils auxquels les demandeurs peuvent être confrontés tout au long de la procédure. Plus globalement, il s'agissait de répondre de manière qualitative à cette triple question : qui accède à la VAE, comment et pourquoi ? Soixante-six entretiens ont été réalisés avec des personnes ayant interrompu leur démarche à différentes étapes ou ayant mené à terme leur parcours de validation. Ils relèvent de profils différents, hommes et femmes, salariés et demandeurs d'emploi, d'ancienneté dans la vie professionnelle et de niveau de formation initiale et de qualification contrastés. Les demandeurs et les candidats se sont adressés aux services valideurs et structures d'information suivants : trois points relais conseil du territoire régional, deux centres permanents de validation (Éducation nationale), une université située dans une métropole régionale, la direction ou délégation régionale de la Jeunesse et des Sports, l'AFPA ou la DDTEFP, la direction régionale des Affaires sanitaires et sociales, la direction régionale de l'Agriculture et de la Forêt. L'enquête a été réalisée par les auteurs de la présente communication et par Elsa Personnaz, Françoise Kogut-Kubiak et Christine Morin.

1. Évoluer par la reconnaissance de l'expérience : une logique de promotion

Cette logique promotionnelle se manifeste lorsque les demandeurs (le plus souvent des salariés en emploi, à temps plein ou à temps partiel) définissent la certification comme une condition nécessaire à une évolution sociale et professionnelle. Cette évolution, premier trait distinctif de cette logique, qu'elle soit réalisée, anticipée ou attendue, peut prendre la forme d'une mobilité d'établissement, d'une mise à son compte ou d'un changement de métier à partir de fonctions passerelles. Il s'agit de techniciens ou de cadres « maison » qui expriment des attentes de promotion sociale et professionnelle et dont certains ressentent un blocage dans leur progression interne. La logique de l'accès à la VAE est, comme dans l'accès au dispositif antérieur de VAP² (Labruyère *et alii* 2002), celle de l'obtention d'une certification comme moyen de confirmer ou « d'officialiser » un niveau de compétences et de chercher à bénéficier vis-à-vis des employeurs d'un argument supérieur dans les négociations propres à la hiérarchie salariale.

² Validation des acquis professionnels.

Les contraintes du blocage sont liées à la situation d'emploi présente et elles rendent difficilement réalisables les perspectives promotionnelles définies par les salariés. L'absence de la qualification réglementaire dans l'exercice d'une profession provoque aussi certaines situations de blocage. Dans ce même esprit, la certification permet l'accès aux concours administratifs conditionné par un niveau de qualification – alors que même les conditions concrètes de promotion sont incertaines.

Un second trait distinctif de cette logique est que la certification ou la validation doivent satisfaire des attentes de reconnaissance sociale. Ceci est d'autant plus vrai que le métier exercé, qui est le résultat d'une évolution professionnelle, se trouve en inadéquation avec la formation initiale ou le diplôme acquis à l'issue de celle-ci. Cette inadéquation a en réalité deux modalités, qui peuvent se combiner : il s'agit soit d'un décalage (entre formation et profession), soit d'un déséquilibre (entre le niveau de responsabilité des postes accessibles par la formation et le poste occupé ou visé). Ainsi se comprend l'attachement particulier au rattrapage offert par la VAE et l'inscription de ce rattrapage dans le registre discursif de la reconnaissance et de la revalorisation personnelle. La VAE intervient aussi pour corriger les arbitrages qui ont été faits entre poursuite d'études et entrée dans la vie active. La reconnaissance peut donc s'interpréter comme une traduction subjective et adéquate des enjeux de la sécurisation des trajectoires.

Ces deux traits distinctifs se combinent dans des situations de mise à son compte, où l'autonomie professionnelle (être son propre patron) est à la fois l'aboutissement d'un parcours de métier (ouvrir son établissement, par exemple dans le commerce ou les services aux particuliers) et une promotion sociale, en particulier à l'égard de l'ancien employeur.

2. Changer de métier, se réinsérer autrement : une logique de reconversion

La logique de reconversion concerne des individus inscrits dans une perspective de réorientation professionnelle. Il s'agit d'une logique de mobilité « provoquée », balisée par un cadre très contraint. En effet, la contrainte du chômage qui touche la majorité des individus inscrits dans cette logique d'accès se double ici de contraintes inhérentes au projet de reconversion. En définissant une cible d'emploi précise, le cadre du projet est en effet contraint parce que les individus doivent satisfaire à diverses conditions pour accéder à ces emplois. Le changement de métier, de groupe socioprofessionnel ou de secteur d'activité avec, par exemple, la mise à son compte, la création d'une structure associative ou l'accès à des postes de la Fonction publique, implique un parcours plus ou moins complexe entre la position initiale et l'emploi souhaité, parcours dans lequel le diplôme est une condition nécessaire. Le rôle de la certification dans l'accès à des postes ouverts par concours ou à des emplois pour lesquels l'employeur ou la réglementation l'exigent est évident pour ceux qui s'engagent dans un projet de reconversion. Les certifications visées sont en adéquation avec l'activité professionnelle occupée mais elles visent plus l'accession à un niveau de formation qu'elles ne recouvrent le champ du projet.

Il s'agit majoritairement de cadres ou de professions intermédiaires et de travailleurs indépendants promus en interne qui présentent des attentes et des projets de mobilité dans un autre secteur d'activité. Souvent, la reconversion s'observe dans la seconde partie de carrière et se situe dans des trajectoires professionnelles plutôt stables. Les travailleurs en reconversion présentent des niveaux de formation assez hétérogènes qui ne dépassent pas le niveau IV et certains ont interrompu leurs études pour entrer dans la vie active. Ils ont connu des progressions importantes en début de carrière sans que celles-ci soient sanctionnées par un diplôme.

Deux formes de projet de reconversion se distinguent. Une première forme est construite en réaction à des conditions d'emploi précaires, à un environnement professionnel marqué par des relations difficiles avec l'employeur ou encore à un contexte familial conflictuel. Ces candidats à la VAE expriment la volonté de s'éloigner d'un secteur d'activité ou d'un emploi porteur de valeurs ou de tensions (professionnelles, familiales, relationnelles) auxquelles ils désirent se soustraire. Faiblement diplômés, ils sont confrontés à un marché du travail sur lequel ils perçoivent d'énormes difficultés pour valoriser leur expérience professionnelle auprès d'employeurs potentiels. Ils élaborent ou affinent un projet professionnel davantage en adéquation avec leurs aspirations et ils identifient des opportunités de reconversion professionnelle.

Cette première forme de projet définit ainsi la VAE comme le moyen de réaliser des objectifs tels que :

- accéder au concours d'inspecteur du permis de conduire pour lequel le niveau bac est exigé ;
- accéder au concours de professeur des écoles pour lequel un niveau bac+3 est exigé ;
- l'admission en licence de sciences de l'éducation, afin d'exercer une activité de formateur pour lequel un niveau de formation bac+2 est exigé de la part de l'employeur potentiel ;
- accéder au concours d'éducateur spécialisé pour lequel le niveau bac est exigé ;
- accéder au concours des douanes pour lequel le CAP est nécessaire.

Une seconde forme de projet de reconversion, que l'on peut définir de proactive, vise un changement d'activité professionnelle par une mise à son compte, la création d'une activité ou bien l'accès à une profession réglementée par un niveau de qualification. On compte parmi ces projets :

- l'ouverture d'une agence immobilière, pour laquelle l'acquisition d'une carte professionnelle est conditionnée à l'obtention d'un diplôme de niveau III ;
- l'ouverture d'une salle de gymnastique, avec obligation réglementaire de qualification pour y exercer le monitorat ;
- l'accession à un poste de formateur pour lequel l'employeur potentiel exige un diplôme de niveau III.

Les demandeurs d'emploi ont connu des changements professionnels (licenciement, démission) ou personnels importants (mobilité géographique, séparation) qui ont perturbé leur carrière et vont contribuer à la définition de leur projet de reconversion et provoquer leur engagement dans la VAE. Conscients de la situation d'insécurité dans laquelle ils se trouvent vis-à-vis d'un retour à l'emploi, ils aménagent cette période de transition pour se donner le temps de construire les conditions favorables à leur réinsertion dans un autre secteur d'activité répondant à la réalisation d'aspirations personnelles, de vocation, ou de conciliation des temps familiaux et professionnels. Le recours à la VAE est utilisé comme un moyen de répondre conjointement à leur désir de reconversion et de retour à l'emploi. En dépit de la perception du risque d'éloignement durable de l'emploi ou du chômage récurrent, ce sont des contraintes liées au projet de reconversion et des opportunités subjectives (i.e. définition d'une cible d'emploi) qui marquent néanmoins la spécificité de cette logique d'accès.

3. Retrouver ou protéger un emploi : une logique de protection

La logique de protection concerne des demandeurs d'emplois ou des salariés menacés par un licenciement, pour qui le retour à l'emploi ou le maintien dans l'emploi dépend de l'acquisition d'un diplôme. Quelle que soit l'origine de cet énoncé (employeur, ANPE), il conduit des salariés privés d'emplois, ou menacés par un licenciement ou par la discrimination de l'âge, à s'engager vers la validation. La certification a valeur de signal sur le marché du travail, interne ou externe.

Cette logique d'accès est marquée par une confrontation à de multiples risques : risque d'un éloignement du retour à l'emploi pour les demandeurs d'emploi ou risque de perte d'emploi pour les salariés menacés par un licenciement, risque de perte d'un statut social acquis pour les personnes menacées par de nouvelles conditions réglementaires d'exercice d'un métier ou d'occupation d'un emploi dans une profession réglementée. La VAE est alors mobilisée pour retrouver ou protéger un emploi.

Les individus qui s'inscrivent dans cette logique d'accès se situent majoritairement dans une tranche d'âge supérieure à 40 ans, ils sont dans la deuxième partie de leur carrière professionnelle après une stabilité significative dans leur emploi précédent ou leur secteur professionnel d'origine.

Ce sont majoritairement des demandeurs d'emploi. Ils ont connu des ruptures professionnelles (licenciement, démission, accident du travail) ou personnelles (mobilité géographique, séparation) qui ont cependant perturbé leur trajectoire professionnelle et se retrouvent confrontés au risque d'un éloignement d'un retour à l'emploi. Ils amorcent eux-mêmes leur démarche ou sont orientés par l'ANPE.

Au cours de leur recherche d'emploi, un critère explicite ou implicite de niveau de diplôme leur est opposé et ils considèrent que leur qualification acquise « sur le tas » n'est pas un signal reconnu par les employeurs. Ils perçoivent aussi leur âge comme un facteur discriminant. Le retour à l'emploi est l'objectif premier et ceux qui, au cours de la démarche de validation, retrouvent un travail se désengagent. En termes de

ressources, ces personnes affichent des niveaux de formation initiale hétérogènes ou bien le diplôme initial est acquis dans une spécialité sans rapport avec leur cursus professionnel lorsque diplôme il y a. La certification recherchée est davantage liée à l'expérience acquise « en autodidacte » et souvent en décalage avec leur formation initiale. De fortes attentes en termes de reconnaissance sociale et professionnelle et de valorisation personnelle participent aux motifs de leur engagement dans la démarche de VAE.

On trouve dans cette logique une combinaison de risques objectifs et d'opportunités subjectives, de fortes contraintes sur la situation d'emploi actuelle et l'anticipation de changements qui pourraient intervenir dans leur emploi ou qui le menacent (possibles fusions, fermeture de site, concurrence avec des salariés plus diplômés ou qualifiés). La VAE est mobilisée pour sécuriser une position professionnelle dans une entreprise, non pas dans le cadre d'une mobilité interne mais dans le cadre d'un maintien dans l'emploi occupé. Dans ce cas, ils prennent l'initiative de la démarche de validation et les effets sont attendus à moyen ou long terme. La validation et la formation continue sont considérées comme des moyens d'assurer le maintien dans l'emploi ou la continuité du statut.

D'autres salariés viennent à la validation pour se mettre en conformité avec la réglementation (directrice de crèche, bénévoles entraîneurs sportifs). De fortes contraintes réglementaires pèsent sur leur emploi actuel et ils doivent régulariser leur situation pour pouvoir se maintenir dans leur emploi. On trouve dans cette situation des personnes « faisant fonction de » et qui doivent acquérir un niveau de qualification ou un titre pour être maintenues durablement dans leur emploi. L'injonction d'adaptation vient du législateur ou de l'employeur, les individus mettent à jour leur qualification via la validation pour répondre à ces contraintes externes. Ils anticipent un risque de perte d'emploi ou de non-reconduction de leur contrat de travail.

D'autres salariés souhaitent améliorer leurs conditions de travail en changeant leur quotité (du temps partiel au temps plein) ou leur type de contrat (passage d'un contrat aidé, d'un CDD à un CDI), c'est le cas de l'aide-ménagère qui vise l'emploi d'auxiliaire de vie, ou du moniteur éducateur qui vise l'emploi d'éducateur spécialisé ou de l'animatrice en bibliothèque scolaire en fin de contrat CEC.

Les parcours spécifiques des employés des services à domicile : opportunités d'évolution et adaptation aux contraintes de l'emploi ?

En 2004, près de 27 % des 16 239 diplômes délivrés par VAE concernent les salariées des services à domicile exerçant des emplois d'aide à domicile ou d'auxiliaire de vie. À l'instar de leur visibilité dans les statistiques nationales de la VAE, ces salariées forment un groupe distinct parmi les candidats rencontrés et leur engagement dans la VAE peut alors être mis en rapport avec la logique institutionnelle du secteur où le nombre de non-diplômés ou de faisant fonction est important. Les employeurs, soumis à des agréments dépendant de la qualification du personnel, sont confrontés à une demande sociale accrue. En PACA, des revendications salariales ont aussi obtenu récemment une réponse en termes d'élargissement de l'accès à une formation qualifiante de 60 h prise en charge par le département et qui représente une condition d'agrément, permettant aussi une revalorisation salariale. Dans cette configuration sectorielle, les employeurs incitent des salariées à évoluer professionnellement ou à acquérir une qualification, principalement avec le diplôme d'État d'auxiliaire de vie sociale (DEAVS). Par ailleurs, l'orientation par l'ANPE de salariées privées d'emploi vers la VAE pour le titre d'assistante de vie (ADV) correspond exactement à une politique permettant de « *faciliter le recrutement de demandeurs d'emploi qui pourraient être orientés vers des métiers en tensions* » (note BO ANPE n°2004-58). L'injonction de certification par ces acteurs institutionnels, employeurs ou service de l'emploi, est ainsi déterminante pour plusieurs salariées bien que l'intérêt, le sens et la méthode de la démarche ne soient pas évidents pour autant. Ainsi, le titre d'assistant de vie (ADV) est dévalorisé par l'activité de travail même qu'il recouvre (« *un diplôme pour faire le ménage et un peu plus* ») d'autant plus que les candidates savent qu'il est reconnu à un faible niveau dans la convention collective.

La VAE apparaît aussi comme une opportunité conforme aux attentes de stabilisation ou d'évolution professionnelle, encadrée dans ce contexte institutionnel de contraintes. Les carrières des salariées sont marquées par la précarité des emplois et l'instabilité professionnelle. Cette instabilité est, en ce qui les concerne, caractérisée par des changements d'employeurs et des changements de groupes socioprofessionnels, entrecoupés de passages par le chômage, par des contrats aidés ou précaires (CDD, activité à temps partiel). L'inadéquation entre la formation initiale et les premiers emplois marque l'insertion des plus âgées des candidates (de 35 à 53 ans) et l'adéquation entre la formation initiale et les services de l'aide aux personnes est seulement présente chez les plus jeunes (entre 27 et 35 ans). Les cheminements

individuels observés sont néanmoins répartis selon trois formes d'instabilité générant des sentiments d'insécurité contrastés :

- une mobilité constante tout au long de la carrière, avec une prédominance d'emplois auprès des personnes âgées, en structure ou chez les particuliers via les services mandataires ;
- des parcours sinueux, voire chaotiques, à partir d'une formation initiale en dehors des services à la personne vers des emplois toujours précaires dans ce secteur ;
- une dynamique de réinsertion où l'emploi d'aide à la personne représente une opportunité ou une alternative après un choc biographique, familial ou/et migratoire.

Pour une partie de ces salariées, la démarche de VAE déclenche des attentes de mobilité socioprofessionnelle vers des emplois d'aide-soignante ou d'auxiliaire de puériculture, considérés comme mieux rémunérés, moins pénibles et moins dévalorisés. Cela est d'autant plus vrai lorsque la formation initiale a été interrompue avant l'obtention d'un diplôme. Or, l'absence de diplôme est perçue comme un obstacle pour accéder à la formation ou à ces emplois. Les candidates envisagent alors la validation comme une étape intermédiaire, nécessaire pour « valoriser leur parcours » dans leur progression vers une certification (par la formation) ou vers une qualification (par l'exercice du métier). L'objectif initial de la démarche, la mobilité de statut (titularisation, emploi stable) qui doit permettre une sortie de la précarité professionnelle ou bien avoir des effets sur la rémunération, peut être également attendu d'une mobilité d'établissement.

4. Se stabiliser ou sortir de la précarité : une logique d'insertion

Cette logique s'exprime dans les débuts de vie active, généralement marqués par des emplois précaires. Spécifique dans notre échantillon à une tranche d'âge et aux secteurs social et de l'animation, elle manifeste le souhait de clore un détour par des emplois précaires ou en inadéquation avec la formation initiale parfois interrompue.

Cette quatrième logique d'accès est marquée par une homogénéité à la fois en termes de caractéristiques socioprofessionnelles des personnes qui s'y inscrivent, de secteur d'activité dans lequel elles sont employées, de parcours professionnel et de motifs d'engagement dans la VAE.

Ce sont exclusivement des femmes, jeunes, elles ont toutes moins de 35 ans, qui occupent ou ont occupé un emploi dans le secteur social et l'animation. Aide éducatrice, auxiliaire de crèche, médiatrice sociale sont quelques-uns des emplois cités. Au moment de leur entrée dans la démarche elles sont demandeuses d'emploi ou occupent un emploi « alimentaire » sous statut précaire qu'elles espèrent temporaire. Les certifications visées (BEATEP, BTS Économie sociale et familiale, BEP Carrière sanitaire et sociale, ou titres non accessibles par la VAE, auxiliaire puéricultrice, éducateur de jeunes enfants) respectent cette homogénéité, et sont en cohérence avec les activités occupées.

Les candidates concernées sont dans leur grande majorité titulaires d'un baccalauréat général et ont interrompu les études qu'elles avaient engagées. Problèmes financiers, difficulté à trouver sa voie (orientation dans des formations qui ne leur convenaient pas), échec aux diplômes visés sont les raisons de ces interruptions.

Leurs parcours d'entrée dans la vie active sont ensuite marqués par la précarité, traduite par une succession de petits boulots et/ou par le recours aux contrats aidés. On retrouve en effet dans cette catégorie une part importante d'anciennes emplois-jeunes. Ayant développé une activité dans le secteur de l'animation et du social, elles souhaitent maintenant poursuivre dans cette voie et valoriser leur expérience. Certaines sont titulaires d'un CAP Petite Enfance mais ce diplôme n'est pas suffisant pour obtenir un CDI dans les métiers visés (auxiliaire de puériculture et auxiliaire de vie).

Si l'on s'attache aux motifs exprimés d'engagement dans une démarche de VAE, l'obtention d'un emploi stable l'emporte en effet fortement : désireuses de rompre avec des emplois précaires et de se stabiliser dans un secteur dans lequel elles ont exercé, même si cela n'était pas en adéquation avec leur formation initiale, elles considèrent que le diplôme est la clé de cette insertion. Au-delà de cette volonté de stabilisation dans un secteur d'activité où elles ont exercé une activité elles perçoivent des risques de chômage récurrent, d'éloignement de l'emploi souhaité et d'éloignement du travail. En effet, il s'agit de personnes qui ont multiplié les séquences de transition depuis leur insertion sur le marché du travail et qui désirent sortir d'une

phase d'insertion discontinue pour se stabiliser dans un emploi en adéquation avec leurs aspirations personnelles.

Les ex-emplois-jeunes expriment également le souhait de ne pas avoir à repartir de zéro. Pour l'une d'entre elles, « *c'était pour ne pas perdre ces cinq années comme emploi-jeune parce que j'avais développé pas mal d'expérience mais qui ne sont pas valables pour trouver un emploi, je voulais absolument les faire valider pour avoir un truc en plus dans le monde du travail* ». Elle rencontre cependant des difficultés pour identifier un diplôme qui corresponde à son expérience : « *Je sais tout faire mais en fait, je ne sais rien faire... c'est l'emploi-jeune !* » (29 ans, médiatrice sociale sans emploi)³.

Si, dans les entretiens, l'échec marque certains parcours de formation initiale, la volonté de rattrapage n'est pas cependant explicitement formulée. Dans cette logique, la volonté d'accéder à un emploi stable grâce au diplôme qui fait défaut est combinée à l'opportunité de valorisation de l'expérience acquise, principalement pour les bénéficiaires d'un emploi-jeune. Cette logique d'insertion correspond à des trajectoires objectives homogènes du point de vue de leur temporalité, car elles sont constituées d'une phase d'insertion professionnelle qui recouvre une succession de transitions caractérisées par une instabilité de l'emploi. La VAE est mobilisée comme une opportunité de stabilisation dans un secteur d'activité mais la certification visée ne recouvre pas systématiquement le champ de l'expérience professionnelle acquise. Identifier une certification en adéquation avec les activités exercées durant leur insertion sur le marché du travail est une difficulté majeure de leur démarche de VAE qui, dans tous les cas, est interrompue de manière prématurée.

Conclusion : quels clivages ?

CARACTÉRISTIQUES DES LOGIQUES D'ACCÈS DANS LE REGISTRE DE LA SÉCURISATION DES TRAJECTOIRES

<p style="text-align: center;">PROMOTION</p> <p style="text-align: center;">Opportunités de mobilité transversale Contraintes dans la situation d'emploi présente et conditions de réalisation de la mobilité sous contraintes de diplôme</p>	<p style="text-align: center;">RECONVERSION</p> <p style="text-align: center;">Réaction à des conditions d'emploi, ou changement d'activité professionnelle Opportunités de mobilité Contraintes sur les conditions de réalisation de la reconversion et/ou contrainte du chômage</p>
<p style="text-align: center;">INSERTION</p> <p style="text-align: center;">Risque de chômage persistant ou récurrent, déclassement Risque d'instabilité ou de précarité persistantes</p>	<p style="text-align: center;">PROTECTION</p> <p style="text-align: center;">Risque de chômage persistant ou récurrent, déclassement, perte d'emploi Contrainte réglementaire sur l'emploi exercé</p>

Source : Céreq, 2005.

Deux clivages différencient ces logiques d'accès à la VAE. Alors que les logiques de promotion, de protection et de reconversion sont exprimées au cours de la seconde partie de la vie professionnelle, la logique d'insertion correspond à une séquence d'entrée chaotique dans la vie active ou la stabilité et l'éloignement de la précarité sont impératifs. Ce premier clivage montre une correspondance assez évidente entre les cycles de la vie professionnelle, l'acquisition d'expérience et la formulation d'attentes professionnelles et évoque la différenciation des usages de la VAE selon la temporalité des formes de transition. Un second clivage distingue les usages offensifs et les usages défensifs de la VAE. Un usage défensif de la VAE est caractéristique des logiques d'insertion et de protection car il s'observe en présence de la menace ou de contrainte du chômage. L'usage offensif marque la logique de promotion et la logique de reconversion lorsqu'elle s'exprime en dehors d'une contrainte ou d'une menace de chômage.

La VAE est mobilisée pour sécuriser des trajectoires sur lesquelles pèsent des risques et des contraintes hétérogènes. Les personnes désireuses de s'engager dans un processus de VAE sont avant tout dans une

³ Ce qui se révélera dans ce cas précis un obstacle à la validation, et ce dès la phase de recevabilité.

situation d'emploi instable, précaire – c'est bien sûr le cas des chômeurs –, ou bien insatisfaisante sur le plan des conditions de travail et des perspectives de carrière. Les salariés anticipent des difficultés ou des risques de perte d'emploi, expriment la volonté d'occuper un emploi davantage en phase avec leurs aspirations, définissent des perspectives de mobilité. Les objectifs professionnels et la position au regard de l'emploi vont créer une situation de déclenchement, et justifier l'entrée dans la démarche.

Conçues autour d'un enjeu de sécurisation de trajectoire, les logiques d'accès à la VAE s'apparentent à des « logiques de transition » car elles portent précisément sur des articulations entre la dimension objective et la dimension subjective des trajectoires et au sein de celles-ci, du passage d'un état à un autre. L'approche transitionnelle postule en effet que « *la diversification des trajectoires découle elle-même, en partie, d'une diversification du sens que prennent les « états » dans le parcours des individus, aussi bien d'un point de vue « objectif » (rôle du passage par tel « état » dans la trajectoire d'un individu) que subjectif (sens que donne l'individu au fait d'être dans tel « état » par rapport à ses projets et/ou à ses aspirations)* » (Gautié 2003, p. 2). Il demeure que les effets du dispositif de sécurisation que représente la VAE ne sont pas encore évalués à l'aune des transitions réalisées.

Bibliographie

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

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

Gautié J. (2003), « Transitions et trajectoires sur le marché du travail », *Quatre pages*, CEE.

Haut Comité éducation emploi (HCEE) (2004), *VAE : construire une professionnalisation durable*, Paris, La Documentation française.

Kogut-Kubiak F., Morin C., Personnaz E., Quintero N. et Séchaud F. (2006), *Logiques d'accès à la VAE et parcours de validation*, Céreq, RELIEF, n° 12.

Labryère C. et Rose J. (2004), *Validation des acquis de l'expérience : objectif partagé, pratiques diversifiées*, Céreq, Notes Emploi Formation, n° 15.

Labryère C., Paddeu J., Savoyant A., Rivoire B. et Teissier J. (2002), « La VAP : bilan des pratiques actuelles et enjeux pour les dispositifs futurs », *Bref*, Céreq, n° 185.

Lallement M. (2000), « À la recherche des logiques de l'action », in *La sociologie : histoire et idées*, Paris, éd. Sciences humaines, pp. 255-262.

Personnaz E., Quintero N. et Séchaud F. (2005), « Parcours de VAE, des itinéraires complexes, longs, à l'issue incertaine », *Bref*, Céreq, n° 224.

Le retour aux études : une aventure risquée **L'analyse des carrières des adultes dans l'enseignement technique**

Pierre Doray^{}, Paul Bélanger^{**} et Lucia Mason^{***}*

Les discours publics récents sur l'économie ainsi que sur l'éducation et la formation mettent l'accent sur le caractère protecteur des diplômes, bien que plusieurs indiquent que ces derniers le seraient moins (Beck 2001). L'investissement dans la formation professionnelle et la formation continue serait un outil individuel et collectif de protection contre le risque d'instabilité professionnelle voire celui de l'exclusion sociale. Outil individuel car la formation est associée à une capacité plus grande d'insertion et de maintien dans l'emploi. Ne dit-on pas que plus on est scolarisé, plus le risque de chômage est faible. La stabilisation dans l'emploi passerait aussi par la participation des membres de la population active à la formation continue. Outil collectif car l'investissement en formation est considéré comme un moyen d'assurer la stabilité économique sinon la croissance dans une économie fondée de plus en plus sur le savoir et soumise à une concurrence internationale plus forte.

Ce discours articule de manière vertueuse éducation et économie (insertion professionnelle) mais ne se demande pas ce qui se passe effectivement en formation. Or, une condition nécessaire de mise en œuvre de cette articulation entre éducation, travail et emploi est le « succès » en formation. Mais ce succès n'est pas donné, comme le souligne la sociologie de l'éducation dont les nombreuses enquêtes ont montré les destins différenciés, identifié de nombreux « facteurs de risque » et proposé des actions de prévention.

Le risque est essentiellement constitué de l'incertitude attachée à une action donnée, bien que l'échec puisse aussi conduire à une atteinte à l'intégrité psychologique et à l'intégration sociale de l'individu (Le Breton 1995). Dans le cas précis des pratiques éducatives, le risque consiste à ne pas terminer les études amorcées, à connaître des bifurcations et des retards ou à les abandonner. L'importance de ce risque est mesurée par la probabilité de ne pas terminer ses études et de ne pas obtenir la sanction finale. Ainsi, une faible origine sociale ou socio-économique, une grande distance par rapport aux cultures dominantes, être un étudiant de première génération ou avoir eu une expérience scolaire antérieure difficile sont largement considérés comme des risques dans la poursuite des études et l'accès au diplôme. Or, parmi ces facteurs, nous retrouvons aussi l'âge. En effet, être adulte est considéré comme un facteur de risque du point de vue de la persévérance et de l'obtention du diplôme. Ainsi, le retour aux études des adultes représenterait une aventure particulièrement risquée, comme en font foi les taux d'obtention de diplôme qui sont plus faibles que ceux des étudiants en formation initiale.

Notre propos consiste à examiner de quoi est composé ce risque par l'analyse de parcours d'étudiants adultes qui sont retournés aux études à temps plein dans l'enseignement technique de niveau postsecondaire, dans des programmes (technologie en électronique, de laboratoire et en informatique) qui conduisent à des emplois hautement qualifiés (CSTQ 2004). Il s'agit d'un segment du système éducatif particulièrement intéressant à étudier en raison du taux relativement faible de « réussite » et donc du risque élevé de départ : « *Un peu plus de la moitié (51,7 %) des nouveaux inscrits et inscrites dans un programme de formation technique obtiennent un DEC après cinq ans d'études, alors que la durée prévue est de trois ans* » (Paillé *et al.* 2003). Les adultes constituent une part non négligeable des publics de l'enseignement technique et de ses diplômés. En 2003, le quart des étudiants inscrits dans un programme de l'enseignement

^{*} Centre interuniversitaire de recherche sur la science et la technologie (CIRST), Université du Québec à Montréal, doray.pierre@uqam.ca.

^{**} Centre interuniversitaire de recherche développement sur l'éducation permanente, Université du Québec à Montréal, belanger.paul@uqam.ca.

^{***} Centre interuniversitaire de recherche sur la science et la technologie (CIRST), Université du Québec à Montréal, lucy.mason@gmail.com.

¹ Diplôme d'enseignement collégial. L'enseignement collégial est un ordre d'enseignement qui se situe entre l'enseignement secondaire et l'enseignement universitaire. Après des études secondaires (11 ans de scolarité avec le primaire), les élèves peuvent poursuivre leurs études dans un Cégep (collège d'enseignement général et professionnel) pour deux ans avant de faire une demande d'admission à l'université. Les élèves peuvent aussi choisir des études techniques de 3 ans qui les conduisent au marché du travail. Il est de plus en plus fréquent de voir des étudiants de l'enseignement technique poursuivre à l'université.

ordinaire conduisant au DEC technique ont 22 ans et plus. En éducation des adultes, 6 étudiants sur 10 inscrits dans les programmes équivalents ont 25 ans et plus. Au total, 20 % des diplômés de 2003 ont 25 ans et plus (MELS 2005).

Notre analyse vise à mieux cerner la nature des risques éducatifs. Pour ce faire, nous avons suivi, dans le cadre d'une enquête longitudinale qualitative, 127 étudiants² de l'enseignement technique dont 29 peuvent être considérés comme des « adultes » en retour aux études³.

Nous présenterons de manière succincte quelques options théoriques qui nous permettront de mieux saisir les composantes du risque éducatif. Par la suite, l'analyse empirique se déroulera en deux temps. Le premier s'intéresse à la décision de retourner aux études, décision qui mixe optimisme et réalisme. Dans le second, nous décrivons les parcours repérés dont la diversification au cours des études souligne l'importance du risque, car la majorité des carrières conduisent à un départ et à de la non-persévérance dans le programme. Finalement, dans une démarche plus interprétative, nous précisons les conditions de différenciations des différentes carrières et sur les questions du risque et nous concluons sur la question de l'adversité dans les études.

1. Comprendre le risque éducatif par les carrières étudiantes

Les travaux sur les inégalités scolaires, les carrières éducatives ou la persévérance (et le décrochage) conduisent à penser que le recours au concept de carrière permet de mieux saisir la signification de la persévérance ou des abandons. Le concept de carrière ou de parcours scolaire est proche de la définition proposée par Crossan *et al.* (2003) (cf. aussi Gallacher *et al.* 2002) pour qui une carrière éducative est une suite d'événements qui, par l'éducation et l'apprentissage, interviennent dans la constitution et la transformation de l'identité de l'individu. Une carrière se déroule sur un laps de temps relativement long, ouvrant sur des engagements, des désengagements et des réengagements dans des situations de formation et d'apprentissage. Nous utilisons le concept de carrière de manière plus restreinte, car nous examinons la suite d'événements au cours d'un cursus donné de formation⁴. Par contre, les propriétés des carrières sont très proches. Nous les définissons par quatre axes analytiques.

² Ces étudiants sont inscrits dans trois Cégep publics de deux régions du Québec. Nous les avons déjà rencontrés au minimum deux fois (à l'entrée au programme et au moment du départ s'il y a lieu) et nous avons réalisé la dernière entrevue auprès des persévérants à la fin de leur dernière session. L'enquête repose sur des entretiens semi-dirigés réalisés à différents moments de la scolarité des étudiants : à l'arrivée dans le programme (en août 2000), au moment d'un changement de programme ou d'un départ scolaire s'il y a lieu, à la fin de la première année de scolarité et à la fin de leurs études. Les entretiens ont porté sur différents thèmes : les premières impressions sur l'entrée au programme (cours, professeurs, pairs, collège), les activités et intérêts extra-scolaires (activités de loisirs, travail rémunéré), les perspectives futures (projets scolaires, professionnels et personnels, emploi recherché, style de vie), leur expérience antérieure (école et programme), leur situation sociale (démographique et économique), l'expérience scolaire en cours ainsi que sur les changements possibles intervenus sur les dimensions analytiques précédentes.

³ Pour cerner les étudiants en retour aux études ou les adultes de notre panel, nous avons repris une convention fréquemment utilisée dans les travaux sur la participation à l'éducation des adultes. Est considéré adulte, toute personne ayant connu une interruption des études d'un minimum d'un an. Cette convention est une manière commode de prendre en compte un des processus sociaux qui caractérise le passage à l'âge adulte : celui de la transition de l'école au travail. L'usage de cette convention repose sur l'idée qu'un individu qui a quitté l'école pendant un certain laps de temps a fait une rupture avec le processus de formation initiale, qu'il s'est inséré sur le marché du travail (ou a cherché à le faire) et qu'il a possiblement fondé sa propre unité de vie. En d'autres mots, il aurait réalisé un pas vers l'âge adulte. L'inscription à plein temps dans un programme de formation technique constitue alors un retour aux études au sens fort du terme.

⁴ En fait, il est possible de distinguer, dans la littérature, trois concepts très proches l'un de l'autre, mais en référence à des temporalités différentes. Alheit et Dausien (1999) proposent le concept de biographie éducative avec l'examen de l'histoire de vie éducative de l'individu. Gallacher *et al.* (2002), Crossan *et al.* (2003) font état des carrières éducatives, référant à des portions de vie éducative qui sont influencées par les portions précédentes. Notre définition insiste plutôt sur la série d'événements éducatifs et non éducatifs au sein d'une activité ou d'un processus éducatif au sein du système éducatif, d'où l'idée de carrière scolaire.

- L'idée de carrière fait d'abord référence à la temporalité, ne serait-ce que parce que les facteurs qui influencent le cours des événements réfèrent à des moments différents des biographies individuelles : (1) facteurs relevant des expériences antérieures comme l'ont souligné les théories de la reproduction et les recherches en éducation des adultes ; (2) facteurs relevant du futur, des anticipations et des projets (Béret 1986 et 2002 ; Felouzis et Sembel 1997) ; et (3) facteurs appartenant à l'expérience en cours (Tinto 1993 ; Coulon 1992).
- Le parcours ne tient pas uniquement aux dispositions ou traits des individus mais aussi à la relation que les étudiants établissent avec l'institution. Un deuxième axe des carrières est la transaction qui s'opère entre d'une part les étudiants et, d'autre part, la structure, l'organisation et les règles des institutions scolaires. Les travaux sur le métier d'étudiant (Coulon 1992), sur l'intégration sociale (Tinto 1995) et la sociologie de l'expérience ont indiqué que les mêmes dimensions institutionnelles ne conduisent pas nécessairement aux mêmes expériences éducatives individuelles.
- La compréhension des carrières passe aussi par l'examen du sens attribué à l'expérience scolaire, à l'engagement des individus (Pirrot et de Ketele 2000) et des parcours composés des situations dites objectives (ou objectivables). Nous reprenons la conception interactionniste qui précise une dimension objective constituée par des positions sociales identifiables, des statuts et des situations et une dimension subjective, essentiellement le sens que les acteurs attribuent à leur expérience (Crossan *et al.* 2003).
- Un quatrième axe met en jeu l'articulation entre l'expérience scolaire et l'expérience non scolaire. Cette dernière peut intervenir comme une condition facilitant le retour aux études et l'expérience scolaire ou comme une contrainte entraînant une bifurcation de la carrière. La littérature sur l'éducation des adultes indique bien comment les conditions de vie des individus peuvent être un frein à la participation à l'éducation (Cross 1982 ; Darkenwald et Valentine 1985 ; Rubenson et Xu 1997 ; Rubenson et Schuetze 2001). Les ressources économiques, la conciliation travail-famille-éducation et la situation de travail (incluant les caractéristiques de l'entreprise) et d'emploi sont des facteurs qui peuvent ouvrir ou fermer l'accès à la formation.

2. L'analyse

2.1. Retour aux études : entre aujourd'hui et demain

La décision du retour aux études s'inscrit dans un projet d'amélioration de sa situation professionnelle (trouver un emploi dans un domaine plus intéressant) ou économique (atteindre un emploi avec de meilleures conditions de travail). En ce sens, la décision est porteuse d'un projet de mobilité professionnelle ou sociale qui vise à réduire les risques associés aux aléas économiques. Pour la majorité des étudiants⁵, ce retour suppose aussi que des conditions de vie (ressources économiques et gestion du temps⁶) soient réunies afin de se consacrer à temps plein aux études.

Le retour aux études vise, dans certains cas, un rattrapage scolaire. L'inscription devient une scolarisation de la seconde chance à la suite d'un échec scolaire, d'un incident biographique obligeant à une interruption ou d'une désillusion professionnelle en formation initiale. Plusieurs sont plutôt en reconversion professionnelle. Ayant vécu une désillusion professionnelle dans un emploi précédent, ils reviennent aux études dans une spécialité avec laquelle ils auraient une plus grande affinité. Finalement, et c'est la situation de la majorité des étudiants adultes, le retour aux études se réalise dans le cadre d'un projet de mobilité sociale et économique. Insatisfaits des conditions de travail dont le revenu de l'emploi ou voulant augmenter le niveau de vie familial, les étudiants décident de revenir aux études dans un domaine ouvrant sur des perspectives économiques plus intéressantes.

L'entrée programme se réalise en fonction de deux registres d'action : l'affinité face au futur métier et les conditions jugées favorables de travail. Le premier cas de figure peut être illustré par Léonard. Diplômé de deuxième cycle en sciences de l'environnement, il n'a pas apprécié les conditions de travail dans ce domaine qu'il a rapidement quitté. C'est en occupant un emploi d'ouvrier non qualifié dans une entreprise

⁵ Le lecteur retrouvera une brève présentation de l'échantillon dans l'encadré 1 en annexe.

⁶ Le temps doit être considéré comme une ressource ou une contrainte aussi capitale que l'argent quand il s'agit de s'insérer aux études à temps plein.

culturelle qu'il découvre et apprécie le travail d'électronicien, il décide alors de s'inscrire dans un programme collégial d'enseignement technique en électronique. Pour sa part, Justine qui travaille chez un dépanneur et n'y voit aucun avenir, veut accéder à un emploi plus rémunérateur et à des conditions de travail plus intéressantes ; elle s'inscrit en technique informatique sans pourtant vraiment connaître le métier.

Les étudiants adultes qui s'inscrivent à temps plein dans un programme d'études doivent pouvoir remplir un certain nombre de conditions et, en particulier, avoir accès à deux ressources stratégiques : le revenu et le temps. Différentes stratégies sont déployées pour assurer leur subsistance : recours aux prêts et bourses, travail à temps partiel, soutien des parents ou du conjoint. Les célibataires ou les familles monoparentales ne peuvent recourir qu'aux trois premières stratégies. Dans le cas des personnes mariées, essentiellement des femmes, l'inscription s'est réalisée à la suite d'un consensus familial et à un moment jugé propice par rapport à la progression en âge des enfants. Par exemple, certaines ont attendu que les enfants soient plus vieux. Par contre, d'autres ont préféré commencer les cours avant que les enfants soient à l'école, le temps consacré aux études des enfants étant retranché du temps nécessaire à la réalisation de leurs propres études. Dans la majorité des cas, le retour aux études se fait grâce à un équilibre souvent fragile entre la gestion du temps et l'accès à un revenu. Le travail à temps partiel réduit le temps disponible études. Mais il est souvent une obligation, les prêts et bourses ne suffisant pas à combler les besoins économiques, surtout dans le cas des familles monoparentales. De même, le temps consacré aux enfants est souvent un temps emprunté sur celui des études. Il faut alors un réaménagement de la gestion du temps ou un nouveau partage des tâches avec le conjoint pour libérer du temps d'études.

La préparation à l'entrée dans le programme a aussi obligé plusieurs étudiants et étudiantes à d'abord réussir les cours préalables au programme. En effet, les carrières antérieures de ces adultes ayant été souvent chaotiques ou réalisées dans d'autres programmes, les cours de sciences et de mathématiques nécessaires pour répondre aux exigences du programme n'ont pas toujours été suivis. Certains de ces individus ont même dû d'abord s'inscrire en formation générale des adultes (niveau secondaire) pour compléter les préalables. À l'inverse, certains adultes qui ont déjà obtenu un diplôme collégial profitent d'un avantage, car ils n'ont pas à suivre les cours de formation générale communs à tous les étudiants.

En somme, l'interruption du parcours scolaire et le retour aux études n'ont pas la même signification d'un « adulte » à l'autre. Nous retrouvons d'abord des individus qui sont entrés de plain-pied dans l'âge adulte et ont quitté l'école depuis plusieurs années. Ils ont une famille – et, dans certains cas, relativement nombreuse – et souvent un emploi. Le retour aux études vise une mobilité socio-économique et une amélioration des conditions de vie et de travail. La deuxième situation est celle des étudiants en reconversion professionnelle. Une première expérience professionnelle ne s'étant pas avérée concluante (absence d'emploi, emplois non intéressants, désillusion professionnelle, etc.), le retour aux études vise la reconversion vers un autre domaine. Il y a les situations de rattrapage scolaire. Ces adultes se sont inscrits antérieurement à d'autres programmes (parfois plusieurs), mais ont dû interrompre leur formation pour diverses raisons et sans que leur orientation professionnelle soit clarifiée. Toujours à la recherche de leur destinée, ils ont quitté l'école pendant plusieurs mois avec l'intention d'y revenir. Dans d'autres cas, le retour comble une interruption associée à un accident biographique.

2.2. Les parcours dans le programme

Malgré l'engagement de chacun et la confiance (absence de perception de risque quant au déroulement et à la réalisation des projets) qui anime les étudiants en début de cursus, les projets connaissent des sorts fort différents, que les six parcours dégagés attestent. Parmi ceux-ci, quatre sont des parcours de non-persévérance, conduisant à un arrêt plus ou moins rapide des études, ce qui constitue un indice du caractère risqué du retour aux études. Par ailleurs, chaque parcours établit une relation spécifique au risque.

Le premier (*la persévérance tranquille*) apparaît comme le moins risqué, du moins dans le discours des étudiants. L'expérience scolaire de ce sous-groupe d'individus se déroule sans grand problème, ce qui ne veut pas dire qu'il ne faut pas travailler ou que les cours soient jugés faciles. Les étudiants ne réussissent pas nécessairement avec les meilleures notes et ils se montrent souvent critiques face à plusieurs enseignants dont la pédagogie fait défaut. Sur le plan des apprentissages, les étudiants s'adaptent, de par les dispositions acquises, au régime éducatif du collégial ; ils avaient quitté les études depuis peu et n'ont donc pas perdu les habiletés du métier d'étudiant.

L'intégration sociale dans le collège ou la communauté étudiante apparaît dans l'ensemble moins importante dans la poursuite des études comme le soulignaient Ashar et Skenes (1993). Léonard s'est intégré

par l'aide qu'il apporte aux autres. Par contre, d'autres étudiants signalent la distance qui existe entre eux et les autres étudiants : l'âge est un facteur de clivage sans être pour autant un élément d'exclusion. La situation extrascolaire contribue manifestement à rendre les études plus faciles. La conciliation entre travail (ou accès à des ressources économiques) et études se réalise de manière relativement facile. Certains sont célibataires, sans enfant ni responsabilité familiale. Plusieurs étudiants possèdent des atouts économiques ou ils ont planifié leurs conditions de vie pour se consacrer aux études. Ils se sont, pour la plupart, bricolé des conditions de vie associées à un congé éducation, formule encore inexistante au Québec. La persévérance s'avère liée au cumul de différents facteurs associés à l'expérience scolaire antérieure, à l'expérience en cours (qui renforce les choix précédents) et aux conditions de vie.

Le risque est nettement plus présent dans le deuxième parcours (***l'épreuve surmontée***). Les étudiants connaissent d'importantes difficultés mais ils n'abandonnent pas pour autant : difficultés d'apprentissage et échecs dans des cours, ennui ou manque de motivation face à certains types de savoir, absence d'intégration sociale, conciliation difficile entre les conditions de vie et les études, la difficile adaptation entre le régime de l'enseignement en éducation des adultes au secondaire et celui de l'enseignement technique.

Les difficultés sont une source de renouvellement de leur engagement et de mise en œuvre de stratégies d'ajustement dans l'organisation de leurs études. Cette carrière est aussi marquée du sceau de la reproduction : les lacunes dans le métier d'étudiant et le capital intellectuel acquis trouvent écho dans la scolarité en cours. Ces étudiants se distinguent du premier groupe quant à la nature des carrières antérieures. Le groupe précédent avait, à une exception près, réalisé des études antérieures en science. Dans le présent groupe, la situation est inverse. Plusieurs ont été dans l'obligation de compléter des préalables en sciences avant d'entrer dans le programme. Les étudiants de ce parcours se distinguent aussi des premiers par une conciliation difficile entre les conditions d'existence et l'expérience scolaire par la présence d'enfants ou l'obligation de travailler. Pour ces étudiants, les difficultés scolaires se manifestent surtout au premier semestre qui est un moment critique d'adaptation au nouveau régime éducatif, mais se poursuivront tout au long du parcours de formation.

La troisième carrière (***les départs planifiés***) est le fait d'étudiants qui ont décidé de s'inscrire au programme en sachant qu'ils ne le termineraient pas. Cette inscription se comprend par une volonté de minimiser des risques : risques professionnels (se former pour faire face à une insécurité professionnelle) ou risques éducatifs (prendre de l'avance pour mieux assurer les études ultérieures). Ces deux étudiants sont dans une situation similaire. Leur départ était prévu voire planifié, il ne peut en aucune façon être considéré comme un échec, bien que, selon les normes scolaires, il sera interprété comme tel.

Dans les trois autres parcours, le risque s'est transformé en échec effectif, les étudiants ayant tous quitté leurs programmes pour diverses raisons.

L'épreuve non surmontée est le premier parcours qui fait place à un départ non prévu. Pour ces sept étudiants (quatre femmes et trois hommes), le choix du programme visait un rattrapage scolaire ou une mobilité sociale, mais les difficultés et les échecs scolaires ont rapidement raison du projet éducatif : charge de travail trop lourde ; difficulté de compréhension dans des cours importants (ex. : programmation en informatique, mathématique ou chimie organique, en chimie, biologie) et recours aux services d'aide et de soutien à l'apprentissage ; absence d'encadrement des étudiants ; stress associé aux études ou problèmes de santé ; mauvaises qualités pédagogiques des enseignants ; baisse d'intérêt pour la matière et difficile adaptation ; écart entre le régime éducatif de la formation générale des adultes du secondaire et celui de l'enseignement technique collégial. L'abandon du programme tient certes aux difficultés scolaires, il fait aussi suite à un problème d'orientation scolaire et professionnelle car plusieurs signalent leur absence de connaissance par rapport au contenu de la technique, les conditions de travail et de salaire favorables les ayant attirés vers le domaine.

Pour ces étudiants, le passage dans le programme a été un épisode sans lendemain, une parenthèse dans leur parcours de vie. Aucune suite à leur expérience dans le programme n'est décrite. Chacun a retrouvé la position sociale occupée avant d'amorcer cette tentative de retour aux études.

D'autres étudiants ont aussi quitté leur programme à cause d'échecs scolaires ou de désillusion professionnelle, cette expérience leur a toutefois permis de confirmer leur choix et de se réorienter (***l'épreuve orientante***). Le passage dans le programme, loin d'être inutile, ouvre même sur de nouveaux horizons car il a permis de préciser l'orientation professionnelle, confirmant le domaine de prédilection ou déclenchant des démarches pour un meilleur choix de carrière.

Le dernier parcours (*la difficile conciliation études-famille*) permet de rendre compte de départs qui ne sont pas le résultat de difficultés scolaires ou d'une désillusion professionnelle, mais d'un changement des conditions d'existence qui modifie la conciliation entre famille et études. Des événements imprévus (problème de santé de l'un des enfants) viennent bousculer l'organisation du temps et on assiste à une rupture de l'équilibre planifié et établi pour concilier responsabilité familiale et temps d'études.

3. Les conditions sociales de production des risques éducatifs

L'intérêt de l'analyse en termes de carrières réside dans la capacité à saisir les interactions entre les différentes dimensions, voire les différents facteurs, qui en influencent le cours ou l'évolution. Les carrières ou les parcours scolaires sont d'abord définis comme une suite d'événements qui se déroulent tout au cours de la scolarité, reprenant ainsi la définition proposée par Hughes (1996). Elles sont aussi structurées autour des quatre dimensions analytiques énoncées précédemment. Chaque parcours constitue en quelque sorte une configuration spécifique de ces dimensions, certaines donnent le sens du parcours, d'autres apparaissent moins centrales. Du point de vue du repérage des risques éducatifs, l'approche par parcours ouvre sur l'identification des facteurs de risque mais surtout sur leur articulation. Les carrières peuvent être perçues comme des configurations au cours desquelles les risques se manifestent.

L'échec fait partie de l'horizon éducatif, la scolarisation est une épreuve dont nous faisons l'expérience dès les premières années d'école. Le retour aux études ne fait pas exception et il comporte des risques, c'est-à-dire une probabilité de connaître des échecs voire de quitter le cursus ou d'abandonner ses études. Toutefois, ce risque n'est pas perçu comme tel en début de parcours, comme l'indique l'optimisme des étudiants et la confiance dans leur réussite. Par contre, l'expérience subséquente va distinguer les étudiants sur le plan des différentes difficultés et donc de la conscience du retour aux études comme expérience risquée.

Le risque éducatif est largement composé de l'incertitude quant à l'aboutissement du projet éducatif. En ce sens, l'entrée dans tout nouveau cursus comporte une part plus ou moins grande d'incertitude. Cerner la nature du risque consiste à repérer les zones d'incertitude et les dimensions qui les modulent. Le risque fluctue par la confrontation entre les acquis des expériences antérieures et la nature de l'expérience en cours, jouant sur les rapports aux savoirs des étudiants, et met aussi en présence la question de l'orientation par le jeu des confirmations ou désenchantements professionnels. Finalement, il tient aussi aux conditions de vie. Le risque apparaît plus ou moins présent dans les différents parcours selon la capacité à ajuster ses stratégies ou ses conditions de vie en cours de carrière.

Une première source de risque identifiée depuis longtemps est celle associée à l'origine sociale, ce que les recherches fondées sur les théories de la reproduction ont régulièrement soulevé. Or, l'enseignement technique collégial n'a pas qu'une seule source de recrutement. Il puise ses étudiants dans différents milieux sociaux ; ils proviennent d'origines sociales diverses, familles de première génération comme de familles dont les parents ont connu l'enseignement supérieur. En d'autres termes, il puise chez les transfuges (Terrail 1990) comme chez les héritiers. Les étudiants en retour aux études ne se distinguent pas, car l'échantillon se divise à part égale entre les étudiants de première génération et ceux qui ne le sont pas.

En plus, et ce constat n'est aussi pas nouveau, le risque fluctue selon l'expérience scolaire antérieure et la composition des dispositions et des compétences détenues et mobilisables par les individus. Le rapport aux savoirs participe de la construction de la scolarité comme piège scolaire. Notre analyse retrouve ce constat alors que les rapports aux savoirs différencient les parcours scolaires entre les deux parcours de persévérance de même qu'entre eux et plusieurs parcours de départ du programme. Le rapport au savoir permet aussi de souligner l'importance du curriculum et de l'organisation éducative sur les carrières. L'existence d'un écart entre deux régimes éducatifs, celui de la formation générale en éducation des adultes du secondaire et celui de l'enseignement technique collégial, conduit à penser que le rapport aux savoirs scientifiques qui prévaut dans la formation première a un effet négatif sur le déroulement de la carrière parce qu'il n'ouvre pas sur leur mobilisation dans l'enseignement technique.

Les rapports au savoir se lient au genre pour produire des différences de parcours. Ainsi, les femmes qui choisissent informatique parce que c'est un secteur où les conditions de travail apparaissent intéressantes ont de nombreuses difficultés scolaires, ce qui conduit à des départs plus nombreux. Le clivage sexué du recrutement des disciplines s'en trouve renforcé.

Globalement, il n'y a pas de différenciation sexuelle des carrières scolaires, à une exception. Les départs à la suite d'un déséquilibre dans la conciliation études/travail/famille sont le fait des femmes qu'un incident biographique familial a conduites à interrompre leurs études.

L'incertitude tient aussi à l'expérience en cours sans que ce qui est en jeu soit uniquement le rapport aux savoirs mais plutôt dans une désillusion ou un désenchantement professionnel qui trouve sa source dans la confrontation entre les perspectives individuelles sur le métier et les représentations de ce dernier diffusées par les agents éducatifs. Cette confrontation peut renforcer le projet d'études mais elle le déstabilise quand l'écart entre les deux pôles est trop grand. Or, l'organisation scolaire apparaît peu soucieuse de vérifier au préalable la force du projet scolaire et professionnel des étudiants adultes, leurs expériences et leurs acquis. La carrière de plusieurs étudiants se termine en cul-de-sac à la suite d'une désillusion professionnelle.

L'analyse des carrières permet aussi de saisir avec plus de force comment les différents facteurs qui introduisent du risque dans la réalisation des projets des individus, se conjuguent pour moduler le degré de risque, de peu risquée à fort incertaine.

La première carrière, la persévérance tranquille, articule de manière positive les dimensions relatives au passé, essentiellement le capital culturel et intellectuel acquis, et l'expérience en cours. Elle relève largement d'une logique de reproduction au sens où les acquis antérieurs sont mobilisés pour assurer le cours des choses dans le programme et en faire un parcours continu et sans anicroche, qui n'est pas décliné sous le mode de l'épreuve, tant par les femmes que les hommes. Il y a plus, car quelques étudiants bénéficient d'une rente de situation car ils ont déjà l'expérience de l'enseignement supérieur, voire de l'université, ce qui contribue à alléger la scolarité. L'ajustement entre le métier d'étudiant et le régime éducatif de l'enseignement technique se réalise rapidement. Si le premier semestre a été plus difficile pour certains, la confirmation professionnelle qui résulte du contact avec le contenu des cours a permis l'adaptation et une poursuite des études sans problème. En plus, aucun étudiant n'a de problème de conciliation entre les études, le travail et la famille. Ainsi cette carrière apparaît sans risque mais en même temps elle est la plus exigeante sur le plan des conditions de réalisation car elle suppose un alignement des dimensions structurantes : dispositions et compétences acquises dans l'expérience scolaire et extrascolaire antérieure, adaptation au régime éducatif de l'enseignement technique, engagement dans les études renouvelé par le « succès » scolaire et la confirmation professionnelle et la présence de conditions favorables de vie extrascolaire.

Les départs prévus ou planifiés s'expliquent par une double articulation : celle établie entre les projets professionnels et l'expérience en cours ainsi que celle construite entre l'expérience extrascolaire et l'expérience scolaire. Par exemple, l'entrée dans le programme tient à un projet de mobilité professionnelle qui n'est plus d'actualité, la situation professionnelle se stabilise et réduit l'intérêt de retourner aux études. L'inscription au programme est planifiée comme un passage dans une logique d'anticipation pour les « vraies études ». Il n'y a donc ni échec, ni risque.

La carrière, l'épreuve surmontée, est davantage marquée par l'incertitude et elle apparaît plus risquée car l'expérience scolaire en cours est nettement plus difficile. Elle relate une expérience vécue, tant par les femmes que les hommes, sous le signe du stress qui tient aux difficultés d'apprentissage souvent en lien avec les dispositions et compétences acquises antérieurement, aux échecs et, même, à une difficile conciliation études/travail/famille. Toutefois, malgré les obstacles, ces étudiants et étudiantes s'accrochent et poursuivent leurs études. Ils réussissent à mettre en œuvre des stratégies d'ajustement au mode d'apprentissage et de gestion de leur temps. Les difficultés rencontrées sont une source de réengagement dans les études, ces étudiants trouvent dans leur environnement des ressources qui favorisent la continuité de leurs études. La spécificité de cette carrière tient dans la continuité entre des trous dans les compétences acquises dans la scolarité antérieure et dans la signification que l'épreuve prend. En ce sens, ce qui compte ce n'est pas seulement le risque objectif ou objectivable mais bien le sens qui lui est associé.

C'est bien cette question du sens qui la distingue de deux autres carrières, l'épreuve sans suite et l'épreuve orientante. Dans la première, les difficultés scolaires elles-mêmes en lien avec la composition des dispositions et compétences acquises antérieurement et la désillusion professionnelle conduisent à un départ, l'entrée dans le programme et la scolarité constituent un moment sans suite. Dans la seconde, cette même désillusion conduit à repenser les projets en investissant de manière plus systématique le processus d'orientation. Ces deux carrières permettent de mettre le doigt sur un risque de désenchantement dont la source est la confrontation entre les perspectives individuelles sur le métier et les représentations de ce dernier diffusées par les agents éducatifs, ce qui oblige à repenser les projets.

Le dernier type de carrière décrit la situation de deux femmes dont l'équilibre établi entre études/travail/famille a été rompu à la suite d'un incident familial. Les responsabilités familiales entraînent en concurrence avec les études qu'elles ont quittées. Ainsi, l'articulation entre l'expérience extrascolaire et l'expérience scolaire domine cette carrière.

Conclusion

L'éducation et la formation apparaissent comme des outils de prévention ou de « remédiation » de nombreux risques sur le marché du travail, comme celui de la perte d'emploi et du chômage. Statistiquement, cela est souligné avec les taux différentiels de chômage selon le niveau de scolarité atteint. L'éducation serait en quelque sorte une police d'assurance. La formation et l'éducation sont parmi les principaux outils utilisés par les différents gouvernements pour assurer une gestion active du marché du travail. De nombreux adultes retournent aux études pour assurer quand ce n'est pas pour améliorer leur position professionnelle ou leur situation économique. Mais cette relation vertueuse entre économie et éducation n'est pas toujours une réalité tangible. Il y a loin de la coupe aux lèvres.

En fait, différentes conditions doivent être présentes pour que la relation soit effectivement vertueuse. Une première est la persévérance scolaire et la sanction des études. À cet égard, l'éducation doit elle-même être considérée comme une épreuve ou une aventure risquée, l'issue du retour aux études est loin d'être assurée. Notre analyse souligne les nombreuses difficultés auxquelles font face les étudiants en retour aux études.

D'abord, un premier constat tient à la diversité des parcours réellement réalisés par les étudiants, dont la majorité ne conduisent pas à la sanction mais à des réorientations ou des départs scolaires. Ensuite, un second constat met en évidence les situations où le caractère risqué de l'aventure est atténué. Ces situations sont caractérisées par l'alignement de plusieurs conditions qui relèvent de l'expérience antérieure, de la composition du capital intellectuel acquis, de l'expérience en cours et des articulations entre les conditions de vie et l'expérience scolaire. Un troisième constat met en lumière l'effet de l'absence de l'une ou l'autre conditions, ce qui se traduit par des parcours difficiles ou des retraits du programme. Un quatrième constat permet de circonscrire la source des risques. Ceux-ci tiennent en partie à la fragilité culturelle des étudiants ou à des changements drastiques des conditions de vie. Ils tiennent aussi aux caractéristiques de l'institution scolaire. L'enseignement technique dans son aménagement actuel est un enseignement construit pour des jeunes issus de l'enseignement secondaire et dont l'occupation principale est d'être étudiant. La rigidité organisationnelle du cursus et le fonctionnement sur la base de présupposés intellectuels en sont des exemples. L'organisation quotidienne, souvent rigide, des programmes et des cours ainsi que l'ensemble des services connexes à l'enseignement sont largement conçus pour des étudiants en continuité de parcours. Il est alors difficile pour des adultes de trouver la flexibilité institutionnelle et éducative qui favoriserait la poursuite des études, sans compter l'accès à des services comme des services d'accueil et d'orientation qui permettraient de confronter les projets.

Nous ne pouvons terminer notre texte sans rappeler un deuxième aspect qui, sans avoir fait l'objet de notre analyse, n'en est pas moins présent dans la relation entre économie et éducation. Le risque, qui apparaît bien souvent comme un piège, n'est pas que scolaire : il tient aussi dans une modalité particulière de l'articulation entre éducation et économie, la reconnaissance des titres par les instances économiques qui n'est pas automatique. On a déjà vu que le diplôme ne protégeait pas nécessairement du chômage ou de la marginalisation parce que de nouveaux emplois n'étaient pas créés. L'inflation de l'éducation est aussi présente, transformant dans le temps l'accès aux emplois. Dans bien des cas, la relation entre éducation et emploi prend des allures d'escroquerie, comme le disait dès 1972 Ivar Berg. Or, des changements structurels dans la relation entre les titres et les emplois sont observables, ce qui change la nature de l'incertitude dans la relation. Ainsi, le diplôme apparaît de plus en plus comme une condition nécessaire d'insertion professionnelle mais en même temps, il apparaît moins suffisant qu'avant. L'incertitude n'est pas produite par l'expérience scolaire mais bien par les changements des modes de sélection des entreprises.

Bibliographie

Alheit P. et Dausien B. (1999), « *Biographicity* » as a Basic Resources of Lifelong Learning, paper presented in European Conference : Lifelong Learning Inside and Outside Schools, University of Bremen, Bremen.

Ashar H. et Skenes R. (1993), « Can Tinto's Student Departure Model Be Applied to Nontraditional Students? », *Adult Education Quarterly*, vol. 43, no. 2, pp. 90-100.

Ball S., Davies J., David M. et Reay D. (2001), « Décisions, différenciations et distinctions : vers une sociologie du choix des études supérieures », *Revue française de pédagogie*, 136, pp. 65-75.

Ball S., Davies J., David M. et Reay D. (2002), « "Classification" and "Judgement": Social Class and the "Cognitive Structures" of Choice of Higher Education », *British Journal of Sociology of Education*, 23(1), pp. 51-72.

Beck U. (2001) (1^{ère} éd. 1986), *La société du risque. Sur la voie d'une autre modernité*, Traduction, Paris, Aubier.

Becker H. S. (1963), *Outsider. Études de sociologie de la déviance*, Free Press of Glencoe.

Bélanger P. et Kayembe N. (1987), *L'éducation des adultes au collégial. En état de développement ?*, Québec : Conseil des collèges.

Bélanger P. (1994), « Lifelong Learning. The Dialectics of Lifelong Education », in P. Bélanger & E. Gelpi (éds), *Special Issue: Lifelong Education, International Review of Education*, XV, 3-5.

Bélanger P., Doray P., Labonté A. et Levesque M. (2004), *La participation des femmes à la formation des adultes : une situation en changement ?*, Québec et Montréal, MESSF et CIRST.

Berg I. (1972), *Education and Jobs: the Great Training Robbery*, New York, Praeger Publishers.

Béret P. (2002), Projets professionnels et emplois ultérieurs : une analyse des mécanismes de l'insertion professionnelle, *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 31, n° 2, pp. 179-194.

Béret P. (1986), Les projets scolaires : contribution à une théorie de l'acteur dans le système éducatif, *Formation Emploi*, n° 13, pp. 15-23.

Berthelot J.-M. (1983), *Le piège scolaire*, Paris, Presses universitaires de France.

Bourdieu P. et Passeron J.-C. (1970), *La reproduction*, Paris, Éditions de Minuit.

Conseil supérieur de l'éducation (2002), *Au collégial : l'orientation au cœur de la réussite*, Québec, Gouvernement du Québec, Conseil supérieur de l'éducation.

Coulon A. (1992), *Le métier d'étudiant*, Paris, Presses universitaires de France.

Coulon A. (1993), *Ethnométhodologie et éducation*, Paris, Presses universitaires de France.

Cross K.P. (1982), *Adults as Learners*, San Francisco, Jossey-Bass Publishers.

Crossan B., Field J., Gallacher J. et Merrill B. (2003), « Understanding Participation in Learning for Non-traditional Adult Learners: Learning Careers and the Construction of Learning Identities », *British Journal of Sociology of Education*, vol. 24, n° 1, pp. 55-67.

CSTQ (2004), *Les travailleurs hautement qualifiés au Québec*, Conseil de la science et de la technologie, Gouvernement du Québec, Québec.

Darkenwald G.G. et Valentine T. (1985), « Factor Structure on Deterrents to Public Participation in Adult Education », *Adult Education Quarterly*, 35(4), pp. 177-193.

Descarries-Bélanger F. (1980), *L'école rose... et les cols roses*, Montréal, Éditions Albert-St-Martin.

- Dubet F. et Martucelli D. (1996), *À l'école. Sociologie de l'expérience scolaire*, Paris, le Seuil.
- Dubet F. (1994), *Sociologie de l'expérience*, Paris, Seuil.
- Duru-Bellat M., (2000), « L'analyse des inégalités de carrières scolaires : pertinence et résistance des paradigmes des années soixante-dix », *Éducation et Sociétés*, 5 (2000/1), pp. 25-42.
- Duru-Bellat M. (1995), « Socialisation scolaire et projets d'avenir chez les lycéens et les lycéennes. La "causalité du probable" et son interprétation sociologique », *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 24, n° 1, pp. 69-86.
- Duru-Bellat M. (1994), « Filles et garçons à l'école, approches sociologiques et psycho-sociales », *Revue française de pédagogie*, 109, pp. 111-141.
- Duru-Bellat M., (1990), *L'école des filles*, Paris, L'Harmattan.
- Felouziz G. et Sembel N. (1997), « La construction des projets à l'université », *Formation Emploi*, 58, pp. 45-60.
- Gallacher J., Crossan B., Field J. et Merrill B. (2002), « Learning Careers and the Social Space: Exploring the Fragile Identities of Adult Returners in the New Further Education », *International Journal of Lifelong Education*. vol. 21, n° 6, pp. 493-509.
- Hughes E. C. (1996), « Carrières », in E. C. Hughes, *Le regard sociologique*, Paris, Éditions de l'EHESS, pp. 175-185.
- Lahire (2002), *Portraits sociologiques. Dispositions et variations individuelles*, Paris, Nathan.
- Lahire B. (1994), « Les raisons de l'improbable. Les formes populaires de la "réussite" à l'école élémentaire », in Vincent Guy, *L'Éducation prisonnière de la forme scolaire ?* Lyon, PUL, pp. 73-106.
- Lahire B. (1998), *L'homme pluriel. Les ressorts de l'action*, Paris, Nathan.
- Le Breton D. (1995), *La sociologie du risque*, Paris, Presses universitaires de France (« Que sais-je ? »).
- Macleod J. (1995), *Ain't no Makin'it. Leveled Aspirations in a Low-Income Neighborhood*, Boulder, Westview Press.
- Masson P. (1997), « Élèves, parents d'élèves et agents scolaires dans le processus d'orientation », *Revue française de sociologie*, XXXVIII, n° 1, pp. 119-142.
- Masson P. (1994), « Négociations et conflits dans le processus d'orientation des élèves de l'enseignement secondaire », *Sociétés contemporaines*, 18-19, pp. 165-186.
- McKenzie K. et Schweitzer R. (2001), « Who Succeeds at University ? Factors Predicting Academic Performance in First Year Australian University Students », *Higher Education Research and Development*, vol. 20, n° 1, pp. 21-33.
- Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (2005), *Statistiques de l'éducation, enseignement primaire, secondaire, collégial et universitaire*, Québec, Gouvernement du Québec.
Site : http://www.mels.gouv.qc.ca/stat/stat_edu/index.htm.
- Montlibert de C. (1973), « Le public de la formation des adultes », *Revue française de sociologie*, XIV, pp. 529-545.
- Montlibert de C. (1977), « L'éducation permanente et la promotion des classes moyennes », *Sociologie du travail*, 19, n° 3, pp. 243-265.
- Murtaugh P.-A., Burns L.-D. et Schuster J. (1999), « Predicting the Retention of University Students », *Research in Higher Education*, vol. 40, n° 3, pp. 355-371.

Paillé L. et al. (2003), *Obtenir son DEC quand on s'inscrit en formation technique : une course à obstacles ?*, ministère de l'Éducation, Gouvernement du Québec, Québec.

Pirot L. et De Ketele J.-M. (2000), « L'engagement académique de l'étudiant comme facteur de réussite à l'université. Étude exploratoire menée dans deux facultés contrastées », *Revue des sciences de l'éducation*, vol. XXVI, n° 2, pp. 367-394.

Ramirez F. O. et Wotipka C. M. (2001), « Slowly but Surely? The global expansion of Women's participation in Science and Engineering Fields of Study, 1972-1992 », *Sociology of Education*, 74 (July), pp. 231-251.

Rivière B. (1996), *Le décrochage au collégial : le comprendre et le prévenir*, Laval, Beauchemin.

Rubenson K. et Schuetze H.G. (2001), « Lifelong learning for the knowledge society: Demand, supply and policy dilemma », in K. Rubenson et H.G. Schuetze, *Transition to the Knowledge Society*, Vancouver, UBC Institute for European Studies.

Rubenson K. et Xu G. (1997), « Barriers to participation in adult education and training : Towards a new understanding », in P. Bélanger et A.C. Tuijnman (eds), *New Patterns for Adult Learning: A Six-Country Comparative Study*, London, Pergamon.

Seymour E. et Hewitt N. (1997), *Talking about Leaving : Why Undergraduates Leave the Sciences*, Boulder, Westview Press.

Terrail J.-P. (1990), *Destins ouvriers. La fin d'une classe ?*, Paris, Presses universitaires de France.

Terril R. (1988), *L'abandon scolaire au collégial. Une analyse du profil des décrocheurs*, Montréal, Service régional d'admission du Montréal Métropolitain.

Tinto V. (1993), *Leaving college, Rethinking the Causes and Cures of Student Attrition*, Chicago-London, The University of Chicago Press.

Vallerand R.-J., Fortier M.-S. et Guay F. (1997), « Self-determination and persistence in real-life setting: Toward a motivational model of high school dropout », *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 72, n° 5, pp. 1 161-1 176.

Annexe

Tableau 1

Taux d'obtention d'une sanction des études collégiales enregistrées par les nouveaux inscrits au collégial, à l'enseignement ordinaire, à un programme menant au DEC de la formation technique, aux trimestres d'automne de 1990 à 2001, selon le nombre d'années écoulées depuis l'entrée au collégial, ensemble du réseau

Nombre d'années écoulées**	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
3	30,2	29,1	27,2	27,2	26,5	29,1	30,3	33,6	34,4	35,4	36,8	36,8
4	48,2	46,7	44,0	43,9	44,4	45,9	47,2	50,5	51,4	52,5	53,1	
5	54,6	53,1	50,4	50,0	50,6	52,2	53,4	56,9	58,0	58,4		
6	57,3	56,1	53,5	52,8	53,2	55,5	56,5	60,1	60,9			
7	58,8	57,7	55,0	54,6	54,9	57,3	58,3	61,9				
8	59,8	58,6	56,1	55,8	56,0	58,5	59,5					
9	60,4	59,3	57,1	56,8	57,0	59,3						
10	61,0	59,9	57,9	57,7	57,7							
11	61,5	60,5	58,4	58,2								
12	61,9	60,9	58,8									
13	62,2	61,3										

Source : ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, Direction générale des affaires universitaires et collégiales, Direction de l'enseignement collégial, Système CHESCO, version 2005.
http://www.mels.gouv.qc.ca/stat/chesco/fichiers_05_xls/dip_typfor_ensV2005.xls

* Toutes les sanctions des études collégiales ont été considérées et ce, qu'elles aient été obtenues ou non dans le programme de la première inscription au collégial.

** Il s'agit du nombre d'années écoulées depuis l'entrée au collégial. La durée prévue d'un programme menant à un DEC de la formation pré-universitaire est de deux années et celle d'un programme menant à un DEC de la formation technique est de trois années. La notion de durée prévue des études ne s'applique pas à la session d'accueil ou de transition. Après un ou deux trimestres, les élèves devraient normalement être inscrits dans un programme de DEC (pré-universitaire ou technique).

Encadré 1

QUELQUES CARACTÉRISTIQUES DES ADULTES DE L'ÉCHANTILLON

- Les étudiants adultes ne sont pas également partagés entre les programmes : 5 (dont 4 hommes) sont en électronique, 13 (dont 8 hommes) sont en informatique et 11 (dont 10 femmes) sont en technique de laboratoire ;
- Il comporte 13 hommes et 16 femmes ;
- 16 personnes ont 25 ans et moins (8 hommes et 8 femmes), 6 entre 26 et 30 ans (3 hommes et 3 femmes) et 7 ont plus de 30 ans (2 hommes et 5 femmes) ;
- 19 personnes ont déjà une expérience de l'enseignement collégial (8 hommes et 11 femmes) dont 11 ont un diplôme (5 hommes et 6 femmes) ;
- 8 personnes ont déjà l'expérience des études universitaires (4 hommes et 4 femmes) dont 4 ont obtenu un diplôme (3 hommes et 1 femme) ;
- 7 personnes, dont 5 hommes, habitent dans leur famille d'origine ; 6 sont célibataires et vivent en dehors de leur famille d'origine (4 hommes et 2 femmes) et 16 ont fondé leur propre foyer (4 hommes et 12 femmes) ; 5 vivent avec un conjoint sans enfant, 8 avec conjoint et enfant(s) et 3 sont des familles monoparentales.

La formation professionnelle continue (FPC) protège-t-elle des risques liés à l'emploi ?

Une analyse longitudinale des liens entre la FPC et les changements de professions et catégories sociales

Johanna E. Durand et Julien Machado*

La problématique du risque peut aisément être appréhendée dans le cadre de la formation continue en tant que dispositif de protection contre la perte d'emploi. Avec la loi de mai 2004 sur la formation professionnelle continue (FPC), la logique de promotion sociale caractérisant la problématique de la FPC s'efface au profit d'une logique de formation tout au long de la vie, mettant ainsi l'accent sur le maintien des compétences (garant du maintien dans l'emploi). La FPC permet-elle de protéger des risques d'emploi tels que le déclassement ou la perte d'emploi ?

Au cours des trente dernières années, les effets de la formation continue n'ont cessé de s'amoinrir, et ceci qu'il s'agisse des effets sur le salaire (Fougère *et al.* 2001 ; Goux et Maurin 1997), sur le poste, la classification ou le travail (Crocquey 1995). Plus spécifiquement, en ce qui concerne les transitions professionnelles ascendantes et les changements de catégories sociales et leurs évolutions, Dubar et Podevin (1990) ou encore Méhaut (1996) parlent d'un effondrement des effets de la FPC. D'un autre côté, d'autres auteurs (Dupray et Hanchane 2001 ; Dupray 2002, 2005) ont, quant à eux, noté que la FPC a des effets positifs sur la mobilité ascendante interne à l'entreprise et sur la stabilisation du salarié dans l'entreprise.

Ce dernier constat apparemment paradoxal se conçoit dès lors que la problématique de la FPC s'inscrit dans une logique de maintien dans l'emploi et non plus dans celle de promotion. C'est du moins à ce résultat qu'arrivent Avenir et Hanchane (1997), suite à une enquête dans plusieurs entreprises, et pour qui, ne pas avoir accès à la FPC est bien souvent signe d'exclusion (à plus ou moins long terme) de l'entreprise. Or, ce constat peut-il être généralisable à l'ensemble des salariés du secteur privé ? La réponse est positive concernant les cadres (Gadéa et Trancart 2003), mais qu'en est-il des autres professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) ? Il nous semble particulièrement intéressant de creuser cette dernière question car ce sont justement les cadres qui accèdent le plus à la formation (Fournier *et al.* 2001). On peut alors comprendre que le manque de formation soit pénalisant pour un cadre. Cependant, en est-il de même pour les PCS qui y accèdent traditionnellement peu, comme les ouvriers ou les employés ?

L'objet de cet article est donc d'explorer plus en profondeur ce lien entre l'accès à la formation et la mobilité professionnelle¹. Pour cela, deux théories sont traditionnellement usitées pour l'analyse des pratiques de formation : l'approche par le capital humain (Becker 1964) et l'approche par le signal (Spence 1973). La première postule que la formation, qu'elle soit ou non continue, accroît la productivité individuelle. De ce fait la valeur productive du bénéficiaire s'en trouve augmentée, ce qui a comme conséquence un accroissement de son salaire. La seconde théorie est celle du signalement. Elle repose sur un modèle du type : la formation (initiale ou continue) permet de filtrer les aptitudes initiales des individus, elle est donc un signal pour l'employeur d'une certaine valeur productive. Dans cette perspective, l'éducation n'aurait de valeur que dans sa capacité à révéler les possibilités « innées » des individus. Ces deux théories donnent des explications quant aux différences d'accès des individus à la FPC, mais aussi quant aux effets de ces formations, initialement pour rendre compte des différences observées en fonction du diplôme, mais qui peuvent être extrapolées à d'autres variables.

Ces deux approches nous intéressent car notre contribution s'appuie très largement sur les travaux de Béret et Dupray (1998) qui ont eux-mêmes pour socle ces deux théories. Traitant initialement de la relation entre la formation et les salaires, ils notent que c'est bien plus la récurrence des formations qui fait valeur plutôt que la pratique elle-même. Deux périodes sont ainsi repérées. La première concerne les années soixante-dix. La faible scolarisation liée à un processus de sélection scolaire, basé sur une forte hiérarchisation des niveaux d'enseignement général, entraîne une absence de connaissances professionnelles. Les firmes sont contraintes d'adopter une logique d'appariement, en particulier pour les formés, en favorisant

* Laboratoire d'économie et de sociologie du travail (LEST), durand.j@univ-aix.fr, machado.julien@univ-aix.fr.

¹ La mobilité professionnelle est ici entendue comme mobilités entre différentes PCS.

l'accumulation de compétences du personnel. La valorisation sur les marchés internes se faisait par une forte hiérarchisation qui pouvait être comprise comme un moyen de retenir la main-d'œuvre formée. Dans ce cadre, la FPC renvoyait à une logique centrale d'investissement en formation destinée à suppléer le manque de formation initiale des salariés.

La seconde période traite des années quatre-vingt-dix, où les jeunes sortent de plus en plus diplômés du système scolaire dans lequel ils acquièrent une certaine professionnalisation. Les firmes étant soumises à une incertitude lors du recrutement et au vu de la très forte rentabilité salariale du diplôme dans les premières années d'expérience professionnelle (qui décline rapidement par la suite), il est possible de conclure à la fonction de filtre du diplôme. Il définirait alors la position d'entrée dans l'entreprise et baliserait l'aire d'évolution professionnelle de l'individu. De fait, l'augmentation des effectifs formés par le système scolaire rend les pratiques formatrices au sein des firmes moins nécessaires. L'abondance de diplômés alliée à une transformation du contenu des emplois et des compétences requises feraient du marché interne un révélateur des valeurs productives individuelles. Formation et promotion deviendraient toutes deux un signal de reconnaissance par l'entreprise des compétences du salarié.

La conclusion de cet article est donc que la FPC se transforme entre les deux périodes. Dans les années soixante-dix, il s'agit de formations dans une logique d'accumulation de capital humain. Dans les années quatre-vingt-dix, l'abondance et la variété des formations initiales suscitent une logique de sélection. C'est la récurrence des formations qui fait valeur et qui se concentre sur certains individus dont l'entreprise souhaite renforcer la collaboration.

À partir de ces résultats, nous allons introduire une nuance importante, et pousser encore un peu plus l'approche par le signalement. Si, comme le montrent ces auteurs la formation est un signal, nous pouvons nous interroger sur la valeur à accorder à ce signal dans des contextes² qui sont loin d'être homogènes. Ainsi pourrions-nous postuler que la formation est un signal dans les entreprises, dans la mesure où elle peut faire office de signal, c'est-à-dire qu'elle est suffisamment rare pour faire valeur. Dans cette perspective, c'est donc bien dans le cadre d'une recherche d'un effet relatif de la formation que nous nous proposons de travailler, en recherchant les effets de la FPC des salariés du secteur privé sur les transitions professionnelles dans des contextes de recours différents à la formation. Il s'agit donc de se demander si la formation a les mêmes effets dans des contextes d'utilisations différents. Parmi les contextes possibles, nous avons ici retenu la PCS qui se caractérise par de fortes hétérogénéités dans l'utilisation de la formation continue en entreprise. Nous utilisons donc ici le terme de contexte pour nommer la PCS dans la mesure où cette situation individuelle positionne l'individu dans un rapport spécifique à la formation. Fournier *et alii* (2002) nous en livrent l'ampleur, en stipulant que les professions libérales, les cadres et professions intellectuelles et artistiques, ont un taux d'accès sur la période 1999/2000 de 53,8 %, contre 48,8 % pour les professions intermédiaires, techniciens, contremaîtres et agents de maîtrise ; 32,3 % pour les employés et personnels de services directs aux particuliers et de 21,3 % pour les ouvriers qualifiés et non qualifiés. Or, ce rapport spécifique nous semble être la traduction d'utilisations différentes de la formation ; utilisations bien plus liées au niveau hiérarchique qu'à l'individu lui-même. Ce postulat suggère donc un lien entre la PCS et l'utilisation de la formation continue.

Sur la base de ces résultats et compte tenu du postulat d'un lien entre signal et rareté, nous pouvons poser comme hypothèse que les individus rattachés à des PCS qui ont traditionnellement peu accès à la formation auront, dans une perspective de signalement, des effets de la formation beaucoup plus importants sur leur mobilité professionnelle que les individus dont la PCS connaît un faible taux d'accès à la FPC. En d'autres termes, un ouvrier non qualifié ayant accès à la formation augmente plus ses chances de se situer sur une trajectoire ascendante³ qu'un individu profession intermédiaire qui suit de la formation.

À partir de l'enquête Formation continue 2000 (FC 2000) appareillée aux enquêtes Emploi de 1998 et 1999, nous allons mesurer l'influence de la FPC sur les inflexions de trajectoires professionnelles des individus. La base de données longitudinales de ce projet constitue un apport méthodologique important. Cette base de données permet en effet de repérer le parcours professionnel des individus sur une période de quatre ans (de 1997 à 2000). Ces informations, couplées avec celles concernant les diverses formations suivies sur les trois périodes prises en compte dans FC 2000, permettent d'éclairer l'effet de la formation sur les trajectoires professionnelles. Nous allons donc tenter de souligner les corrélations entre les transitions professionnelles des individus et l'intensité du recours à la formation d'abord par le truchement de la PCS puis par celui de groupe de PCS, traduction des différentes intensités d'accès à la formation.

² Nous entendons par contexte la situation d'un salarié dans son milieu professionnel.

³ Voir l'encadré méthodologique 3.

Encadré 1

LA BASE DE DONNÉES

Notre base de données correspond à l'appariement de 4 tables : l'enquête FC 2000 et les trois enquêtes Emploi 1998, 1999 et 2000. Les 20 269 individus de cette base sont les individus qui appartiennent aux 4 bases. Parmi les nombreuses variables de départ, un certain nombre a été indexé pour les années 1997, 1998, 1999 et 2000. Ainsi, en 1997, environ 42,30 % de notre échantillon est salarié du privé (en emploi), presque 16,7 % est salarié du public, 8,45 % sont des travailleurs indépendants, 9,25 % sont des chômeurs et 23,30 % sont des inactifs retraités, des retraités des affaires, des femmes au foyer, des étudiants ou autres inactifs. Ces proportions restent plus ou moins stables sur les 3 périodes. La proportion de chômeurs diminue sensiblement entre 1997 et 2000 passant de 9,25 % à 8,55 %. En 2000, 42,4 % de l'échantillon sont des salariés du privé. Aussi, 48 % de notre échantillon n'a suivi aucune mobilité et 52 % en a suivi au moins une. De même, 30 % de la population n'a suivi aucune formation sur les 3 périodes contre 70 % qui en ont reçue au moins une. Enfin, 23 % de la population n'a eu ni mobilité ni formation.

Nous avons choisi de travailler à partir des salariés du privé en 1997. Cependant, afin de prendre en compte l'ensemble des mobilités sur les trois périodes, ce filtre a été placé seulement pour l'année 1997. Enfin, sur l'ensemble de la période, nous avons supprimé les chômeurs et inactifs de nos traitements.

Encadré 2

LES PCS

Une variable « PCS » a été créée pour chacune des 4 années et elle possède 11 états : (1) Travailleurs indépendants (TI) (agriculteurs exploitants, artisans, commerçants et assimilés, chefs d'entreprises de 10 salariés ou plus, professions libérales) ; (2) Cadres (CA) (cadres Fonctions publiques, professions intellectuelles et artistiques, cadres d'entreprises) ; (3) Professions intermédiaires (PI) (professions intermédiaires de l'enseignement, de la santé, de la Fonction publique et assimilés, professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises) ; (4) Techniciens (TE) ; (5) Contremaîtres, agents de maîtrise (COAG) ; (6) Employés (EMP) (employés de la FP, employés administratifs d'entreprises, employés de commerce) ; (7) Personnels des services directs aux particuliers (PES) ; (8) Ouvriers qualifiés (OQ) ; (9) Ouvriers non qualifiés (ONQ) ; (10) Ouvriers agricoles (OA) ; (11) Inactifs (ID) : militaire du contingent, anciens agriculteurs exploitants, anciens artisans, commerçants, chefs d'entreprise, anciens cadres et professions intermédiaires, anciens employés et ouvriers, inactifs divers (autres que retraités), chômeurs n'ayant jamais travaillé.

Nous sommes conscients de la représentation implicite de la hiérarchie sociale des PCS que nous utilisons ici. Cette hiérarchie oscille des ouvriers non qualifiés, considérés comme les « basses » PCS vers les professions supérieures appréhendées comme « hautes » PCS. Ce classement, somme toute sommaire, est le produit des travaux de l'Insee. La hiérarchie entre les différentes PCS est donné à partir de la nomenclature de l'INSEE en niveau intermédiaire. Cette hiérarchisation des PCS est, comme le stipulent Desrosières et Thévenot (2002) le produit d'une histoire autant que d'une approche « politique » (le terme politique est ici à entendre comme beaucoup plus général qu'une « intervention politique » comme le précise les auteurs) des catégories socioprofessionnelles, ce qui en fait un classement critiquable à bien des égards. Les résultats qui vont donc en découler pourront trouver des limites dans la mesure de celles que l'on peut énoncer à cette nomenclature. Enfin, distinguer les employés qualifiés et employés non qualifiés serait pertinent dans un prolongement de ce travail comme en témoignent les travaux de Burnod et Chenu (2001).

1. Une relation positive entre la récurrence de l'accès à la formation et le type de mobilité professionnelle pour les salariés du secteur privé en 1997

Dans cette première partie nous allons voir qu'un premier lien entre l'accès à la formation et la progression professionnelle peut être fait.

Tableau 1

SALARIÉS DU PRIVÉ EN 1997

effectif % en colonne	0 formation	1-3 formations	4+ formations	Effectifs trajectoires
Progression	217 11,3 %	453 13,17 %	260 14 %	930 12,90 %
Régression	175 9,2 %	310 9,01 %	145 7,80 %	630 8,74 %
Instable	142 7,4 %	231 6,72 %	98 5,2 %	471 6,53 %
Stable	1 379 72,1 %	2 446 71,10 %	1 356 73 %	5 181 71,84 %
Effectifs Formations	1 913 26,53 %	3 440 47,70 %	1 859 25,78 %	7 212 100,00 %

Lecture : parmi les salariés du privé en 1997 qui n'ont suivi aucune formation sur les trois périodes, 11,3 % sont en progression entre 1997 et 2000 *ie.* sur une trajectoire ascendante.

Le premier commentaire que nous pouvons faire concerne l'écrasante majorité des personnes qui sont durant la période 1997/2000 sur une trajectoire stable, c'est-à-dire sans changement notable de leur situation (ainsi, ils n'ont connu aucune période de chômage ou aucune évolution professionnelle), et ceci qu'ils aient ou non suivi des formations (72 % pour ceux qui n'ont eu aucune formation contre 73 % pour ceux qui en ont eu quatre et plus). Parmi les individus n'ayant suivi aucune formation, 11 % ont été en progression professionnelle contre 9 % en régression sur la période 1997/2000. Parallèlement, chez les individus ayant suivi quatre formations ou plus, 14 % sont sur une trajectoire professionnelle ascendante alors qu'ils sont 8 % à être en régression professionnelle.

Le premier constat que nous pouvons faire est qu'un lien, même minime, se fait jour entre la récurrence de l'accès à la formation et la mobilité professionnelle, (ren)forçant l'idée d'un rôle positif de l'éducation post-scolaire. Loin de conclure à une corrélation, nous pouvons avancer l'idée que la formation semble limiter la régression professionnelle et dans le même temps favoriser la progression. Ce phénomène est d'ailleurs le fait d'une réduction des périodes d'instabilité concernant les plus formés (5,2 % contre 7,4 %), ce qui corrobore les résultats de travaux antérieurs déjà cités dans ce papier (Aventur et Hanchane 1997 ; Béret et Dupray 1998), et qui montraient le caractère « stabilisant » de la formation continue. Ainsi, l'hypothèse d'une utilisation de celle-ci comme signal peut être avancée, même si elle nécessite des précautions du fait tant de la faible ampleur des différences que du mode de calcul statistique par tri croisé (en conséquence de quoi nous ne pouvons conclure qu'à une relation et non une corrélation).

Néanmoins, ce résultat ne va pas à l'encontre de celui dont fait état Béret et Dupray (1998) où la FPC est appréhendée comme un moyen de signaler les salariés les plus compétents, c'est-à-dire les plus productifs. Le second signal dont l'article rend compte serait envoyé par l'employeur vers l'employé, et serait porteur d'un message de reconnaissance de ses capacités ; reconnaissance qui ne peut actuellement plus passer par le salaire encore fortement soumis à la qualification et au poste occupé. Nous retrouvons alors une conséquence de la réduction actuelle des lignes hiérarchiques dans les firmes (et donc une forte immobilité de la main-d'œuvre) comme ne laissant plus beaucoup de place ni aux promotions et ni aux augmentations de salaires (effet initial de l'éducation dans la théorie du capital humain).

Pourtant, comme nous le stipulions dans l'introduction, cette approche nous semble avoir comme limite de postuler que la formation a une valeur dans tout milieu social quel qu'il soit. C'est à ce stade qu'il nous ait paru pertinent d'introduire la possibilité d'un effet de rareté et de son contraire, un effet de profusion. L'entrée par les PCS pouvait répondre à cette problématique.

Encadré 3

LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES

Nous avons donc différents types de mobilités professionnelles (en termes de changements de PCS) : mobilité ascendante, mobilité descendante, immobilité et mobilité horizontale (cette dernière ne concerne que les mobilités du type « cadres-travailleurs indépendants » et « travailleurs indépendants-cadres » ; ces deux transitions ne paraissent ni « progressive » ni « régressive »). Nous utiliserons ici le terme de « transition » pour désigner les mobilités professionnelles.

Nous avons ainsi pu définir 4 groupes de trajectoires individuelles :

- Trajectoire ascendante : ceux qui sont en progression (mobilités ascendantes). Ainsi, et par cette définition, un cadre en 2000 a pu être sur une trajectoire ascendante mais un cadre en 1997 ne peut pas être en progression.
- Trajectoire descendante : ceux qui sont en régression (mobilités descendantes)
- Trajectoire stable : ceux qui n'ont pas suivi de mobilités. Il faut noter que les individus qui n'auront eu que des mobilités horizontales sont classés dans les trajectoires stables.
- Trajectoire instable : les mobiles qui ne peuvent pas être regroupés en progression ni en régression car nous travaillons sur trois périodes. Par exemple, les trajectoires individuelles du type « progression-progression-régression » ou encore « immobile-progression-régression » ou enfin « régression-progression-régression » sont classées dans les instables.

Nous prenons en compte le moment où a lieu tel ou tel type de transition : ainsi, « ascendant-ascendant-descendant » n'est pas similaire à « descendant-ascendant-ascendant ». La 1^{ère} trajectoire sera classée dans instable, la 2^{nde} dans ascendant. Dès lors, un salarié est sur une trajectoire ascendante quand il a suivi des promotions professionnelles en termes de changement de PCS et sur une trajectoire descendante quand elle est marquée par des régressions.

Encadré 4

LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

La formation professionnelle continue correspond à l'autoformation, à la formation en situation de travail, aux stages et séminaires et à l'alternance. Nous avons pris en compte l'ensemble des formations suivies sur les trois périodes. Ainsi, notre « typologie » « 0 formation, 1-3 formations, 4+ formations » correspond au nombre total de formations suivies entre 1997 et mars 2000. Les tendances d'effectifs font ressortir de manière importante une limite à « 4 ou + formations ». De plus, afin de faire ressortir les cas extrêmes, nous avons rassemblé les individus ayant suivis de 1 à 3 formations. Enfin, nous avons conscience que la prise en compte du moment où a eu lieu la ou les FPC dans la période serait plus pertinente et cette question devrait faire l'objet d'un approfondissement.

Tableau 2

OUVRIERS NON-QUALIFIÉS DU PRIVÉ EN 1997

effectif % en colonne	0 formation	1-3 formations	4+ formations	Effectifs trajectoire
Progression	119 29,5 %	181 40,49 %	35 51,5 %	335 36,45 %
Régression	10 2,48 %	4 0,89 %	1 1,47 %	15 1,63 %
Instable	38 9,41 %	40 8,95 %	8 11,8 %	86 9,36 %
Stable	237 59 %	222 49,66 %	24 35,3 %	483 52,56 %
Effectifs Formations	404 43,96 %	447 48,64 %	68 7,40 %	919 100,00 %

Lecture : parmi les ouvriers non qualifiés du secteur privé en 1997 qui n'ont eu aucune formation entre 1997 et 2000, 29,46 % sont sur une trajectoire ascendante sur cette période.

Parmi les ouvriers non qualifiés n'ayant suivi aucune formation, 29 % ont connu une progression alors que 59 % ont été stables. Par contre, parmi les plus formés, 51 % ont eu une promotion alors qu'ils ne sont que 35 % à avoir connu une stabilité durant la période 1997/2000. Dans ce cas, nous pouvons dire que la récurrence de formations est en relation de manière probante avec la progression professionnelle. Ainsi dans le cas des ouvriers non qualifiés, c'est-à-dire dans cette catégorie de salariés qui sont généralement évincés des politiques formatives (44 % n'ont ici suivi aucune formation), nous pourrions dire qu'accéder à la formation est de bonne augure dans la perspective d'une trajectoire professionnelle ascendante. Nous pouvons donc dire que la relation entre l'intensité du recours à la formation et sa rareté et le positionnement sur une trajectoire ascendante agissent de manière concomitante.

Tableau 3

PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES DU PRIVÉ DE 1997

effectif % en colonne	0 formation	1-3 formations	4+ formations	Effectif trajectoire
Progression	10 11,76 %	31 9,69 %	42 13,46 %	83 11,58 %
Régression	12 14,12 %	62 19,38 %	46 14,74 %	120 16,74 %
Instable	13 15,29 %	32 10,00 %	20 6,41 %	65 9,07 %
Stable	50 58,8 %	195 60,9 %	204 65,4 %	449 62,62 %
Effectif Formations	85 11,85 %	320 44,63 %	312 43,51 %	717 100,00 %

Lecture : parmi les professions intermédiaires du secteur privé en 1997 qui n'ont eu aucune formation entre 1997 et 2000, 11,76 % sont sur une trajectoire ascendante sur cette période.

La relation entre récurrence de la formation et la trajectoire pour les professions intermédiaires semble se faire sur la progression et ceci au détriment des individus instables. La proportion d'individus en régression ne varie en effet pas entre les plus formés et les non-formés. C'est la proportion de promus qui augmente chez les mieux lotis en formation. Le groupe d'individus qui semble être touché par la relation formation/trajectoire semble être les « instables ». Ils passent de 15 à 6 % dès lors que leur rapport à la formation s'intensifie.

Là encore l'effet relatif de la récurrence de la formation peut très largement être avancé. Nous pourrions donc dire, au-delà du fait de résumer cette tendance par un effet de rareté ou de profusion, que la formation n'est pas utilisée de manière identique suivant les différentes catégories professionnelles. Ces résultats tendent à nous laisser croire que la formation aurait une fonction de promotion sociale chez les PCS de type ouvriers ou employés, alors qu'elle pourrait être plus du domaine du maintien dans l'emploi (un effet donc lié au cumul) pour les catégories plus élevées. Pour ces derniers, la formation serait liée à l'évolution de l'emploi ; ces effets n'étant pas nécessairement perçus en dehors du maintien dans l'emploi.

2. Le lien entre l'intensité du recours à la formation et la progression professionnelle

2.1. L'effet rareté dans les PCS selon leur taux d'accès à la FPC

De manière à mettre en valeur le lien entre intensité du recours à la formation et son effet sur la trajectoire des individus, nous avons rassemblé les différentes PCS en fonction de leur taux d'accès (TA) à la formation. Quatre groupes ont donc été formés :

- les cadres et techniciens ont un très fort taux d'accès à la FPC (groupe 1) : 10 % n'ont pas reçu de formation et plus de 70% en ont reçu au moins 3 ;
- les professions intermédiaires et les contremaîtres et agents de maîtrises ont un fort taux d'accès (groupe 2) : 25 % n'ont pas de FPC ou une seule et 55 % en ont eu au moins 3 ;
- les travailleurs indépendants, les employés et les ouvriers qualifiés ont un taux d'accès moyen (groupe 3) : 40 % n'ont qu'une ou aucune formation contre 40 % qui en ont au moins 3 ;
- les personnels des services directs aux particuliers ainsi que les ouvriers non qualifiés et les ouvriers agricoles ont un faible taux d'accès à la FPC (groupe 4) : 40 % n'ont suivi aucune formation et 20 % en ont suivi au moins trois.

Seuls deux groupes vont être ici commentés, les deux autres étant présentés en annexe. En effet, nous n'allons traiter ici que des groupes 2 et 4 car ils représentent les cas emblématiques des tendances qu'il est possible d'observer dans les deux autres groupes. Le groupe 1 a été ici relégué en annexe parce qu'il concerne les cadres et les techniciens, et que seuls les seconds sont susceptibles d'avoir une promotion du fait des critères de mobilité que nous avons retenus. Ainsi nous allons voir que l'effet de la formation continue sur les trajectoires des individus est très différent suivant l'intensité du recours à la formation.

Tableau 4

LIEN FORMATIONS ET TRAJECTOIRE POUR LES INDIVIDUS DU PRIVÉ APPARTENANT À DES PCS QUI ONT UN FORT TAUX D'ACCÈS À LA FPC (PROF. INTERMÉDIAIRES ET CONTREMAÎTRES ET AGENTS DE MAÎTRISE)

effectif % en colonne	0 formation	1-3 formations	4+ formations	Effectifs trajectoires
instable	23 16 %	47 9,81 %	21 5,02 %	91 8,74 %
progression	13 9 %	60 12,53 %	68 16,3 %	141 13,54 %
régression	32 22,22 %	110 22,96 %	70 16,75 %	212 20,37 %
stable	76 52,78 %	262 54,70 %	259 61,96 %	597 57,35 %
Effectifs Formations	144 13,83 %	479 46,01 %	418 40,15 %	1 041 100,00 %

Lecture : parmi les salariés du privé en 1997 dont la PCS a un fort taux d'accès à la FPC, mais qui n'ont reçu aucune formation sur les 4 ans, 16 % sont sur une trajectoire instable.

Tableau 5

LIEN FORMATIONS ET TRAJECTOIRE POUR LES INDIVIDUS DU PRIVÉ APPARTENANT À DES PCS QUI ONT UN FAIBLE TAUX D'ACCÈS À LA FPC (PERSONNELS DES SERVICES DIRECTS AUX PARTICULIERS, OUVRIERS NON QUALIFIÉS ET OUVRIERS AGRICOLES)

effectif % en colonne	0 formation	1-3 formations	4+ formations	Effectifs trajectoires
instable	78 9,40 %	82 9,70 %	11 9,40 %	171 9,54 %
progression	148 18 %	228 26,98 %	40 34,2 %	416 23,21 %
régression	77 9,28 %	46 5,44 %	3 2,56 %	126 7,03 %
stable	527 63,49 %	489 57,87 %	63 53,85 %	1 079 60,21 %
Effectifs Formations	830 46,32 %	845 47,15 %	117 6,53 %	1 792 100,00 %

Lecture : parmi les salariés du privé en 1997 dont la PCS a un faible taux d'accès à la FPC, mais qui n'ont reçu aucune formation sur les 4 ans, 9,4 % sont sur une trajectoire instable.

2.2. La formation : un avantage pour la progression professionnelle

Concernant le groupe 2 (prof. intermédiaires et contremaîtres et agents de maîtrise), avoir eu accès à quatre formations ou plus semble avoir une conséquence sur la progression professionnelle (16,3 % des individus ayant suivi 4 formations ou plus ont eu une promotion sur la période 1997-2000, contre 9 % pour les moins formés). Or, ce résultat est amplifié pour les individus du groupe 4 (personnels des services directs aux particuliers, ouvriers non qualifiés et ouvriers agricoles), dont parmi les plus formés sont 34 % à avoir eu une promotion sur la période 1997-2000, contre 18 % pour les non-formés. Ainsi, l'intensité du recours à la formation influence le lien entre la formation et la trajectoire ascendante. Dans cette perspective, nous pouvons dire que moins la récurrence du passage à la formation est importante dans le contexte de la PCS, plus ses effets sur la progression professionnelle le sont. En d'autres termes, dans un contexte où la formation est rare, elle peut encore être corrélée à la notion de promotion sociale, ce qui n'est pas le cas dans des environnements où elle est présente de manière plus importante.

Concernant la stabilité, des différences apparaissent entre les deux groupes. En effet, pour les individus du groupe 2 comme pour ceux du groupe 4, la formation a son importance sur la stabilité des individus, mais cette relation s'inverse d'un groupe à l'autre. Pour le quatrième, les individus ayant eu quatre formations ou plus sont moins dans une trajectoire stable que s'ils n'en ont pas eu. Or, c'est précisément l'inverse pour les individus du second groupe, qui sont plus nombreux à être dans une situation stable s'ils ont bénéficié de beaucoup de formations que s'ils n'en ont pas eu.

Ces deux résultats nous paraissent traduire des utilisations différentes de la formation : stabilisation dans l'emploi pour les uns (les plus formés), progression professionnelle pour les autres et donc réduction de la stabilité. Ce résultat peut être interprété au regard des types de travail concernés. Nous supposons précédemment que certains métiers, et pourquoi pas certains niveaux hiérarchiques, pouvaient requérir plus de formation que d'autres. Dans cette perspective, il nous paraît possible de solliciter une telle interprétation dans l'explication de ces résultats. Dans ce cas, si les emplois des professions intermédiaires et des agents de maîtrise nécessitent de la formation de manière récurrente, assurément les individus qui en sont privés risquent de se trouver écartés des perspectives de promotion, voire de celles d'un simple maintien dans l'emploi. Ce constat est bien entendu inverse dans les catégories d'emploi qui ne nécessitent pas de formation. Les mieux formés dans ces contextes, en étant les plus promus, sont aussi ceux qui ne sont plus sur une trajectoire stable.

Nos propos sont étayés par les données présentées dans le tableau 6 qui rendent compte des différences entre la proportion d'individus ayant eu quatre formations ou plus et ceux n'en ayant eu aucune en fonction de leur trajectoire et pour les différents groupes. Nous avons par exemple (-2) points qui séparent les

individus du premier groupe, qui sont sur une trajectoire instable, selon qu'ils ont suivi 4 formations ou plus ou aucune. Cela signifie que les personnes du groupe 1 qui ont suivi le plus de formations sont moins dans une trajectoire d'instabilité que ceux qui en ont eu aucune. Notons que dans le cas d'une différence nulle, cela suggère que la formation est sans influence sur la trajectoire professionnelle.

Tableau 6

DIFFÉRENCE (EN POINTS) ENTRE LA PROPORTION D'INDIVIDUS AYANT EU 4+ FORMATIONS ET CEUX N'EN AYANT EU AUCUNE PAR RAPPORT AUX DIFFÉRENTES TRAJECTOIRES

	Groupe 1 (TA +4 formations : 56 %)	Groupe 2 (TA +4 formations : 40 %)	Groupe 3 (TA +4 formations : 19 %)	Groupe 4 (TA +4 formations : 7 %)
instable	-2	-11	-2	0
progression	+1	+7	+11	+16
régression	-4	-5	-11	-7
stable	+5	+9	+2	-9

Lecture : parmi les individus du groupe 1 (dont la PCS a un très fort taux d'accès à la FPC), qui se trouvent sur une trajectoire instable, la proportion de ceux qui ont reçu 4 ou + formations est supérieure de 2 points à la proportion de ceux qui n'en ont reçue aucune .

Globalement, nous pouvons observer que la différence entre la proportion d'individus ayant eu 4 formations et plus, et ceux en ayant eu aucune s'accroît avec la baisse de la proportion d'individus ayant eu accès à quatre formations ou plus. Cela nous semble donc mettre en valeur l'effet relatif de la formation sur la promotion des individus. Elle est en effet pratiquement nulle pour le groupe 1 (+1 point), alors qu'elle est importante pour le groupe 4 (+16 points), ce que nous avons déjà pu noter. Néanmoins, nous pouvons dire que l'accès à la formation protège de la régression professionnelle. Nous retrouvons ici ce que d'autres auteurs ont pu déjà faire apparaître (Béret et Dupray 1998 ; Béduwé 1992).

Ce tableau est de plus intéressant parce qu'il souligne les alternatives des individus selon leur appartenance à l'un ou l'autre groupe. En ce sens, cela permet des suggestions dans l'utilisation de la formation. Ainsi, pour les individus du groupe 1, l'influence de la formation sur la trajectoire professionnelle se fait soit entre le fait d'être en stabilité (5 points) soit dans le cas d'un nonaccès à la formation, d'être en régression. Dans ce cas, nous pourrions dire que l'accès à la formation est en lien avec le maintien dans la PCS, c'est-à-dire être en stabilité ou en régression.

Dans le groupe 2, le lien entre formation et trajectoire se polarise autour de deux situations extrêmes que sont la stabilité et l'instabilité. Contrairement aux individus du groupe 1, ne pas avoir eu accès à la formation n'entraîne pas de régression, mais de l'instabilité, c'est-à-dire des périodes de progression et d'autres de régression. Entre le groupe 1 et le groupe 2, pour qui la formation est fortement utilisée, l'accès à la formation est une condition de stabilité, et ne pas y avoir accès semble pénalisant. La formation pour ces individus est une condition nécessaire mais pas suffisante pour la progression professionnelle ; à cela, nous pouvons ajouter qu'elle est une condition nécessaire au maintien dans la PCS.

Le groupe 3 est caractérisé par l'importance de la formation dans la trajectoire professionnelle. C'est en effet dans ce groupe que s'observent les situations les plus contrastées. L'accès à la formation est en lien avec la progression professionnelle (11 points séparent les formés promus des non-formés promus). Inversement, ne pas avoir de formation est en lien avec le fait d'être en situation de régression professionnelle (-11 points séparent les non formés qui régressent de leurs homologues formés).

Enfin, comme nous avons pu le voir précédemment, le dernier groupe paraît être assimilable à la notion de promotion sociale pour les personnes bénéficiant le plus de la formation. Le pendant de cette situation est que ceux qui sont les moins formés sont aussi dans une proportion moins importante sur une trajectoire stabilisée. Par rapport à la formation, nous pouvons dire que les individus de ce groupe sont soit en

progression pour les plus formés, soit en situation de stabilité pour les moins formés. Cela nous suggère que la formation pourrait être utilisée non dans l'emploi, mais dans la perspective d'une promotion.

Après les diverses hypothèses que nous avons pu émettre pour expliquer les différents liens entre la récurrence de l'accès à la formation et son effet sur la trajectoire professionnelle, nous sommes en mesure de vérifier notre hypothèse initiale; à savoir que les individus rattachés à des PCS qui ont traditionnellement peu accès à la formation ont, dans une perspective de signalement, des effets de la formation beaucoup plus importants sur leur mobilité professionnelle que les individus dont la PCS entraîne beaucoup plus d'accès à la formation. Or, c'est bien ce que nous montrent les résultats du tableau 6, tant au niveau de l'ampleur des différences (de -4 à +5 pour le groupe 1, et de -9 à +16 pour le groupe 4), que dans les trajectoires elles-mêmes (régression/stabilité pour le groupe 1; progression/stabilité pour le groupe 4).

3. Corrélations entre formations professionnelles et trajectoire professionnelle

Il existe une relation positive entre la récurrence du passage en formation et les types de mobilités professionnelles pour les salariés du secteur privé en 1997. Le lien entre l'intensité du recours à la FPC et la progression professionnelle est plus important pour les PCS qui ont un taux d'accès à la FPC faible. Le tableau 7 (page suivante) que nous présentons en conclusion permet de saisir ces corrélations entre transitions professionnelles et intensité du recours à la formation.

Un cadre en 1997, âgé de 35 à 49 ans, possédant un diplôme de l'enseignement supérieur, ayant suivi au moins 4 formations au cours de la période 1997-2000 et étant salarié du privé, a 5,4 % de risque d'être sur une trajectoire descendante (logit 1). Nous mesurons la probabilité d'être sur une trajectoire descendante si, toutes choses égales par ailleurs, nous modifions une ou plusieurs variables. En d'autres termes, qu'en est-il pour un salarié identique mais qui n'a suivi aucune formation : il aurait eu alors 4 % de risque en plus d'être sur une trajectoire descendante.

Si, toutes choses égales par ailleurs, le salarié avec au moins 4 formations est un ouvrier non qualifié, il a 4,5 % de risque en moins d'être sur une trajectoire descendante. De plus, la formation continue protège plus les cadres que les professions intermédiaires et les techniciens. Un salarié profession intermédiaire a presque 3 % de risque en plus d'être sur une trajectoire descendante que le cadre. De plus, l'âge et le diplôme jouent de manière significative sur la probabilité d'être sur une trajectoire descendante. Notre salarié de référence a plus de risque d'être en régression entre 15 et 24 ans et après 50 ans (logit 1). Enfin, un diplôme supérieur à bac+2, augmente de 17 % les chances pour un salarié en profession intermédiaire d'être en progression (logit 3).

Il est intéressant de constater que le fait d'être une femme n'a presque pas d'incidence (1 % de risque en moins) en termes de régression (logit 1). *A contrario*, il est pénalisant d'être une femme pour une promotion comme en témoignent le logit 2 (-10 % de chance d'être promu pour une ouvrière non qualifiée sans formation continue par rapport à un ouvrier non qualifié) ou encore le logit 3 (-6,5 % de chance d'être promu pour une ouvrière non qualifiée ayant suivi au moins 4 formations par rapport à son homologue masculin).

Un salarié profession intermédiaire en 1997, âgé de 35 à 49 ans, possédant un bac +2, ayant suivi au moins 4 formations au cours de la période 1997-2000 et étant salarié du privé (logit 3) a 20,5 % de chance d'être sur une trajectoire ascendante. Nous savons aussi⁴ que ce salarié a 40,4 % de chance d'être sur une trajectoire stable.

Ici encore, la FPC augmente les chances d'être sur une trajectoire ascendante (logit 3). Un profession intermédiaire qui n'a pas suivi de formation alors qu'il appartient à une PCS qui admet un taux d'accès fort à la FPC a presque 11 % de chance en moins d'être en progression (logit 3). Par contre si un ouvrier non qualifié (ONQ), qui traditionnellement a peu accès à la FPC, suit au moins 4 formations, il aura 15 % de chances en plus d'être sur une trajectoire ascendante (logit 2). Un salarié profession intermédiaire a plus accès à la FPC qu'un ouvrier non qualifié mais quand cet ouvrier⁵ a accès à la FPC, les effets sont plus importants pour lui que pour les catégories professionnelles supérieures en termes de mobilité ascendante.

⁴ D'autres calculs ont été effectués mais n'apparaissent pas dans ce tableau.

⁵ Un ouvrier non qualifié en 1997, âgé de 35 à 49 ans, ne possédant aucun diplôme, n'ayant pas suivi de formation au cours de la période 1997-2000 et étant salarié (logit 2) a 30 % de chance d'être sur une trajectoire ascendante.

On peut noter qu'un ouvrier qualifié (OQ) sans formation a 23 % de chance en moins d'être en progression que l'ouvrier non qualifié. C'est plus pénalisant en terme de promotion pour un OQ de ne pas avoir suivi de formation que pour un ONQ (logit 2).

Tableau 7

Trois logit concernant les trajectoires professionnelles

	Logit 1	Logit 2	Logit 3
Pour les salariés du privé en 1997	Trajectoire descendante	Trajectoire ascendante	Trajectoire ascendante*
Nombre de formations suivies			
0 formation	+4,19%	*REF (0,2885)	-10,8%
1 formation	+3,2%	+ ns	-8,5%
2 formations	+1,3%	+8,3%	-5,35%
3 formations	+ ns	+9,5%	-4,43%
4+ formations	*REF (0,054)	+15%	*REF (0,205)
CSP en 1997			
TI	- ns	ns	ns
CA	*REF	ns	ns
PI	+2,65%	-24,05%	*REF
TE	+2%	-24,25%	ns
COAG	+ ns	-16,72%	+26,8%
EMP	-2,7%	-21,92%	+10,7%
PES	-3,8%	-17,65%	+25,69%
OQ	-2,7%	-23,08%	+9,9%
ONQ	-4,5%	*REF	+51,8%
OA	-4,6%	-17%	+29,9%
Sexe			
Homme	*REF	*REF	*REF
Femme	-1,10%	-9,97%	-6,5%
Âge en 1998			
15-24 ans	+4,4%	- ns	-ns
25-34 ans	+1%	- ns	-ns
35-49 ans	*REF	*REF	*REF
50 ans et +	+6,4%	-6,86%	-4,48%
Diplôme de formation initiale le plus élevé en 98			
Diplôme supérieur	*REF	+42,26%	+17,17%
Bac+2	ns	+25,37%	*REF
Bac	+2,2%	+14,34%	-7,13%
CAP/BEP	+5,1%	+6,46%	-11,16%
BEPC	+4,8%	+7,66%	-10,2%
Sans diplôme	+8,8%	*REF	-13,90%

* Le logit 3 et le logit 2 permettent tous les deux de mesurer l'influence des variables permettant d'être sur une trajectoire ascendante. Malgré tout, nous avons choisi d'exposer les deux modèles afin de faciliter la lecture des résultats.

Les ouvriers non qualifiés, les ouvriers agricoles, les personnels des services directs aux particuliers et les contremaîtres et agents de maîtrises, sont les PCS dans lesquelles le fait de suivre au moins 4 formations permet d'augmenter le plus les chances d'être en progression. Ensuite viennent les ouvriers qualifiés et les employés, puis les techniciens et professions intermédiaires. À l'exception des contremaîtres et agents de maîtrise, nous retrouvons les résultats évoqués auparavant.

In fine, La FPC a des effets positifs sur la mobilité verticale ascendante interne à l'entreprise et sur la stabilisation du salarié dans l'entreprise (Béret et Dupray 1998 ; Dupray et Hanchane 2001 ; Dupray 2002, 2005). Cependant ces effets varient en fonction du contexte dans lequel se trouve le salarié au départ. Le fait d'appartenir à une PCS qui a peu recours à la FPC augmente la probabilité d'avoir une mobilité verticale ascendante par rapport à une PCS où le taux d'accès à la FPC est fort. La corrélation entre la récurrence du passage en formation et le type de trajectoire est ainsi vérifiée. Cette corrélation est plus ou moins forte en fonction du degré de rareté d'accès à la formation dans chaque PCS. Autrement dit, il existe un effet différentiel de la FPC en fonction de la PCS de départ de l'individu. La FPC permet de diminuer les risques d'inflexions descendantes de trajectoire.

Pourtant un bémol doit être apporté concernant les contremaîtres et agents de maîtrise pour qui la formation ne suit pas la même tendance. Ils ont en effet autant de chance de ressentir les effets de la formation continue sur leur trajectoire professionnelle que les catégories qui en suivent généralement beaucoup moins qu'eux (les ouvriers non-qualifiés par exemple). Ce constat constitue bien entendu une limite à l'approche que nous avons proposée; mais il s'agit aussi d'une possibilité d'introduire d'autres éléments dans ce que nous avons appelé le contexte de la formation continue. Ainsi pourrions-nous, dans cette perspective, reprendre les diverses raisons des utilisations différenciées de la formation par les entreprises. L'investissement technologique (Margirier 1991 ; Géhin 1989 ; Vernières 1993), les innovations organisationnelles (Zamora 2003), les changements technologiques et organisationnels ainsi que les modes de GRH (fidélisation de la main-d'œuvre, négociation syndicale...) (Galtier 1996 ; Moncel 1997), enfin le degré de concentration des secteurs ou les investissements immatériels (Géhin 1989 ; Vernières 1993) sont autant de contextes techniques, organisationnels et structurels sources d'une utilisation plus ou moins récurrente de la formation continue. De ce fait, si les entreprises ont des intensités différentes d'utilisations de la FPC, il nous semble légitime de s'interroger sur ses effets dans ces différents contextes. Ainsi, les rôles du secteur d'activité ou de la taille de l'entreprise pourraient être des pistes à exploiter.

Bibliographie

Aventur F. et Hanchane S. (1997), « Formation continue et justice sociale dans l'entreprise », Céreq, *Bref*, n° 136.

Becker G.S. (1964), *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, NBER, New-York, Columbia University Press.

Béduwé C. (1992), « Mobilité professionnelle et formation: éléments d'un bilan des résultats obtenus dans les approches quantitatives de la mobilité », in L. Coutrot et C. Dubar (éds), *Cheminements professionnels et mobilités sociales*, Paris, La Documentation française, pp. 71-99.

Béret P. et Dupray A. (1998), « La formation professionnelle continue : de l'accumulation de compétences à la validation de la performance », *Formation Emploi*, n° 63, juillet-septembre, pp. 61-80.

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, avril.

Crocquey E. (1995), « La formation professionnelle continue : des inégalités d'accès et des effets sur la carrière peu importants à court terme », *Travail et emploi*, n° 65-4.

Desrosières A. et Thévenot L. (2002), *Les catégories socioprofessionnelles*, Paris, La découverte, coll. « Repères », n° 62.

Dubar C. et Podevin G. (1990), « Formation et promotion en France depuis vingt ans », Céreq, *Bref*, n° 59.

Dupray A. (2002), *Mobilités et construction des compétences individuelles : exploration méthodologique et essai de repérage statistique*, Rapport final pour le Commissariat général au Plan, mai.

Dupray A. (2005), « Les mobilités en début de vie professionnelle. Externes ou internes aux entreprises, des évolutions aux effets très différents », Céreq, *Bref*, n° 216, février.

- Dupray A. et Hanchane S. (2001), « Les effets de la formation continue en entreprise sur la mobilité et le salaire des jeunes », *Formation Emploi*, n° 73, janvier-mars, pp. 53-73.
- Fougère D., Goux D. et Maurin E. (2001), « Formation continue et carrières salariales : une évaluation sur données individuelles », *Annales d'économie et de statistique*, n° 62, pp. 49-69.
- Fournier C., Hanchane S., Lambert M., Perez C., Théry M. et Thomas G. (2001), « Un panorama de la formation continue des personnes en France », Céreq, *Bref*, n° 172.
- Fournier C., Lambert M. et Pérez C. (2002), *Les français et la formation continue, statistiques sur la diversité des pratiques*, Céreq, Documents n° 169, série « Observatoire », novembre.
- Gadéa C. et Trancart D. (2003), « Pratiques de formation continue et promotion au statut de cadre : un lien paradoxal », *Formation Emploi*, n° 81, pp. 99-113.
- Galtier B. (1996), « Gérer la main-d'œuvre dans la durée : des pratiques différenciées en renouvellement », *Economie et Statistique*, n° 298, pp. 45-70.
- Géhin J.-P. (1989), « L'évolution de la formation continue dans les secteurs d'activité (1973-1985) », *Formation Emploi*, n° 25, pp. 19-35.
- Goux D. et Maurin E. (1997), « Les entreprises, les salariés et la formation continue », *Économie et statistiques*, n° 306, pp. 41-55.
- Hanchane S. et Stankiewicz F. (2003), *Approche organisationnelle de la formation. Un réexamen de la problématique beckerienne*, Aix-en-Provence, LEST, Document de travail.
- Margirier G. (1991), « La place de la formation dans le changement technique », *Formation Emploi*, n° 34, pp. 73-86.
- Méhaut P. (1996), « Se former tout au long de la vie ? », Céreq, *Bref*, n° 120.
- Moncel N. (1997), « Les profils de gestion de la main-d'œuvre au niveau des secteurs d'activité : quelles conséquences pour l'emploi des jeunes ? », *Formation Emploi*, n° 60, octobre-décembre, pp. 67-79.
- Podevin G. (1990), « Mobilité interne, promotion et renouvellement de la main-d'œuvre », *Travail et Emploi*, La Documentation française, n° 46.
- Spence A.M. (1973), « Job Market Signalling », *Quarterly Journal Economics*, vol. 87, n° 3, août.
- Vernières M. (1993), *Formation-emploi : enjeu économique et social*, Paris, Édition Cujas, coll. « Théories économiques ».

Annexe

Tableau 8

LIEN FORMATIONS ET TRAJECTOIRE POUR LES INDIVIDUS DU PRIVÉ APPARTENANT À DES PCS QUI ONT UN TRÈS FORT TAUX D'ACCÈS À LA FPC (CADRES ET TECHNICIENS)

effectif % en colonne	0 form	1 – 3 form	4+ form	Effectifs trajectoires
instable	7 7,00 %	21 6,09 %	30 5,25 %	58 5,71 %
progression	3 3,00 %	17 4,93 %	22 3,85 %	42 4,13 %
régression	19 19,00 %	64 18,55 %	85 14,89 %	168 16,54 %
stable	71 71,00 %	243 70,43 %	434 76,01 %	748 73,62 %
Effectifs Formations	100 9,84 %	345 33,96 %	571 56,20 %	1 016 100,00 %

Légende : parmi les salariés du privé en 1997 dont la PCS a un très fort taux d'accès à la FPC, mais qui n'ont reçu aucune formation sur les 4 ans, 7 % sont sur une trajectoire instable.

Tableau 9

LIEN FORMATIONS ET TRAJECTOIRE POUR LES INDIVIDUS DU PRIVÉ APPARTENANT À DES PCS QUI ONT UN TAUX MOYEN D'ACCÈS À LA FPC (TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS, EMPLOYÉS ET OUVRIERS QUALIFIÉS)

effectif % en colonne	0 form	1 – 3 form	4+ form	Effectifs trajectoires
instable	70 6,63 %	117 5,82 %	32 4,57 %	219 5,81 %
progression	52 4,92 %	152 7,55 %	109 15,57 %	313 8,31 %
régression	179 16,95 %	225 11,18 %	41 5,86 %	445 11,81 %
stable	755 71,50 %	1 518 75,45 %	518 74,00 %	2 791 74,07 %
Effectifs Formations	1 056 28,03 %	2 012 53,40 %	700 18,58 %	3 768 100,00 %

L'école accroît-elle les risques de mauvaise insertion professionnelle ? Quelques éléments de réponses à partir du programme international pour le suivi des acquis des élèves (PISA)

Isabelle Recotillet et Patrick Werquin***

Résumé

Cheval de bataille des économistes et sociologues de l'éducation, les risques face à l'école ont alimenté nombre de débats sur l'égalité républicaine (Dubet et Duru-Bellat 2000 ; Duru-Bellat 2006 ; Verdier 2001 ; Brinbaum et Werquin 1998). L'acquisition des savoirs de base, notamment « savoir lire » ou la maîtrise de l'écrit en général, est une condition nécessaire mais non suffisante pour, d'une part, intégrer durablement le marché du travail (OCDE 2005, chapitre 5), et d'autre part accéder à des activités de formation en cours de vie professionnelle (OCDE 2005, chapitre 4 ; OCDE 2004 et 2005). Autrement dit, un déficit de compétences de base entraînerait un risque accru d'échec de la transition vers l'emploi, allant jusqu'à un risque d'exclusion sociale. Les compétences de base s'ajoutent à l'effet bien mesuré de scolarité (*niveau de qualification*) et lui donnent plus « d'épaisseur » même si, et c'est déjà un résultat intéressant, le niveau de qualification et celui de maîtrise de l'écrit ne se recouvrent que partiellement dans la population adultes (OCDE et Statistics Canada 2000 ; Werquin 2005).

À cela s'ajoute un effet de territoires, comme cela a été montré par Maurin (2004) dans son ouvrage sur la ségrégation des territoires et les stratégies d'évitement des familles les plus aisées. Les inégalités à l'école se bâtissent sur le lieu de résidence, suivant une logique de l'entre soi. Ce ne serait pas seulement un effet, visible en premier plan, de la qualité des établissements mais plus en profondeur du milieu social. Les enfants de parents défavorisés évoluent dans des quartiers dont le voisinage est celui de chômeurs, familles pauvres, etc., alors que les enfants de parents issus des classes moyennes ou supérieures fuient ces environnements de sorte que leurs enfants ne connaissent pas des environnements à la dynamique descendante (Maurin 2004). Dans les risques face à l'école, peut-on décomposer ces effets de qualité des écoles et de milieu social ? Plus précisément, peut-on neutraliser dans l'effet de qualité des établissements scolaires celui de l'environnement familial ?

Dans cette communication, il est proposé d'aborder une partie des questions quant aux risques encourus par les jeunes en phase d'insertion professionnelle en étudiant le rôle de l'établissement scolaire fréquenté, plus exactement en vérifiant ce que les caractéristiques de l'établissement scolaire en question apprennent quant à la qualité des outils dont est doté l'individu un peu avant la phase d'insertion professionnelle. L'idée est que si les jeunes possèdent les outils, qui peuvent correspondre à un socle commun de compétences, à l'âge de la fin de la scolarité obligatoire, ils seront nécessairement mieux armés pour 1) continuer dans le système initial d'éducation et de formation, et 2) entrer à terme sur le marché du travail avec succès.

Pour mener à bien ce qui n'est qu'une première étape dans une tentative plus générale d'isoler les effets de reproduction sociale des effets d'éducation, les données de 2000 du Programme international pour le suivi des acquis des élèves (PISA) de l'OCDE sont utilisées. On cherche alors à savoir si certains établissements scolaires sont systématiquement associés avec de bons résultats en matière de maîtrise des compétences de base (on ne retient que la maîtrise de sa langue à l'écrit dans un premier temps) ou si c'est la nature de l'environnement (quartier plus ou moins riche, parents plus ou moins bien placés sur une échelle de prestige social). Si on accepte que la maîtrise de sa langue à l'écrit est un des déterminants essentiels de la qualité de l'insertion professionnelle, parce que c'est un pilier sur lequel on construit un parcours de qualification performant et parce que c'est un pré-requis dans un grand nombre de professions, alors étudier l'impact comparé des caractéristiques de l'établissement et de celles des parents doit permettre d'informer la décision politique.

En d'autres termes, est-ce que le statut social des parents – avec toutes les variables qui y sont habituellement associées comme le niveau de qualification et les revenus – constitue une variable qui

* Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq), recotillet@cereq.fr.

** Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), patrick.werquin@oecd.org.

mesure la même chose et porte le même poids explicatif dans la performance des élèves à la fin de l'école obligatoire que la qualité de l'enseignement, mesurée par les caractéristiques de l'établissement ? (On suppose que certains établissements sont plus propices à un bon apprentissage). Si ce n'est pas l'établissement scolaire qui est décisif dans la performance des élèves ni donc dans le fait de les outiller correctement pour entrer sur le marché du travail par la suite, mais le niveau social des parents, ceci indique que la politique éducative – depuis la formation des enseignants jusqu'au financement des établissements – doit être revue en profondeur.

Tout ceci constitue en tous cas un enjeu clef pour les jeunes de 16 ans au moment où ils font des choix importants en matière d'orientation scolaire ou professionnelle. D'autant qu'en France notamment, les choix éducatifs et les parcours scolaires qui en découlent affichent encore un effet de stigmatisation sur les parcours d'insertion (Dupray et Recotillet 2005).

La difficulté de cet exercice tient bien évidemment au caractère endogène de toutes les variables décrites plus haut et cette communication propose de fournir des éléments permettant d'y voir plus clair. D'un point de vue économétrique, il est proposé de traiter l'effet de sélection des établissements scolaires par un modèle de traitement en deux étapes (Wooldridge 2002), en se fondant sur les avancées de Angrist et Krueger (1991) en matière de choix des variables instrumentales. Avant cela, quelques résultats de l'enquête PISA sont rappelés.

Au niveau empirique, lorsqu'un seul et unique modèle est estimé avec le niveau de maîtrise de l'écrit des écoliers comme variable expliquée, et un ensemble de caractéristiques de l'individu, des parents et de l'établissement comme variables explicatives, les variables décrivant les parents sont bien plus significatives que celles décrivant l'établissement. Notamment la position sur l'échelle de prestige explique de manière très significative la maîtrise de l'écrit alors que le fait que l'établissement soit supposé être un bon établissement (établissement privé qui sélectionne les élèves à l'entrée) joue un rôle nettement moins significatif.

Le résultat intéressant reste enfin que lorsque l'on contrôle le caractère probablement endogène de la variable « bon établissement »¹, le rôle de la variable établissement, positif, devient très fort et très significatif. Autrement dit, lorsqu'on affine un peu la modélisation économétrique, il semble que le niveau socioéconomique des parents ne soit pas l'unique facteur influençant la réussite scolaire des enfants², et que les établissements peuvent encore jouer un rôle pour faciliter l'apprentissage des enfants.

Ce résultat semble assez porteur en termes d'enjeux de politique publique puisqu'il semble laisser une place importante aux établissements dans la performance des écoliers (par les enseignants bien sûr mais aussi par la qualité de l'environnement, s'il est studieux ou non par exemple). Il est d'autant plus intéressant que ce travail ne modélise à dessein que la variable maîtrise du langage qui est traditionnellement directement causée par la maîtrise du langage à la maison ; par opposition, par exemple, aux mathématiques qui s'apprennent moins facilement lors du dîner familial.

Bibliographie

Angrist J. et Krueger A. (1991), « Does compulsory school attendance affect schooling and earnings? », *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 106, n° 4.

Brinbaum Y. et Werquin P. (1998), « Mixing Trajectories: Transition from School to Working Life among the Children of Immigrants in France », communication à la conférence annuelle du Réseau européen de recherche sur l'insertion professionnelle des jeunes, Edinburgh.

Dubé F. et Duru-Bellat M. (2000), *L'hypocrisie scolaire. L'épreuve des faits*, Paris, Seuil.

¹ On peut supposer en effet que les parents de même catégorie socioéconomique partagent aussi les mêmes établissements scolaires, ne serait-ce que du fait qu'ils habitent dans les mêmes zones géographiques et qu'il y a la carte scolaire.

² Du fait de facteurs objectifs (cours particuliers...) ou plus subjectifs (niveau de maîtrise du langage dans l'environnement familial...).

Dupray A. et Recotillet I. (2005), « Quelle adéquation à l'emploi pour les jeunes issus d'itinéraires scolaires atypiques ? », in J.-F. Giret, A. Lopez et J. Rose (dir.) *Des formations pour quels emplois*, Paris, La Découverte, pp. 203-220.

Duru-Bellat M. (2006), *L'inflation scolaire. Les désillusions de la méritocratie*, Paris, Seuil.

Maurin E. (2004), *Le Ghetto français. Enquête sur le séparatisme social*, Paris, La République des Idées/Le Seuil.

OCDE (2001). *Connaissances et compétences : des atouts pour la vie – Premiers résultats du PISA 2000*, Paris.

OCDE (2004), *Apprendre aujourd'hui, réussir demain – Premiers résultats du PISA 2003*, Paris.

OCDE et Statistics Canada (2000). *Literacy in the Information Age*, Paris.

OCDE et Statistics Canada (2005), *Learning a living. First results of the adult literacy and life skills survey*, Toronto et Paris.

Verdier E. (2001), « La France a-t-elle change de régime d'éducation et de formation », *Formation Emploi*, n° 76, pp. 11-34.

Werquin P. (2005), « Literacy: Words count », *OECD Observer*, n° 251, September, pp. 32-34.

Woolridge J.M. (2002), *Econometric Analysis of cross section and panel data*, MIT Press.

CÉREQ
Dépôt légal 2^e trimestre 2006

Imprimé par le Céreq
Marseille



Céreq

RAPPORTS ET ECHANGES SUR LES LIENS EMPLOI-FORMATION

ISBN : 2-11-095576-7
978-2-11-095576-0
ISSN : 1763-6213
28 €

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