

# Évolutions de l'emploi tertiaire de base et positionnements des CAP-BEP tertiaires sur le marché du travail

éreq

*Thomas Couppié,  
Céline Gasquet,  
Alberto Lopez*

**RELIEF.6**

Rapports du Céreq

juillet 2004



# Évolutions de l'emploi tertiaire de base et positionnements des CAP-BEP tertiaires sur le marché du travail

*Thomas Couppié,  
Céline Gasquet,  
Alberto Lopez*

**C** Rapport pour la Direction  
des enseignements scolaires (DESCO)



# Sommaire

<b>Introduction</b> .....	<b>5</b>
<b>1. Démarches et méthodes pour comprendre les dynamiques</b> .....	<b>9</b>
1.1. L'impasse d'une explication quantitative globale ou le paradoxe d'une comparaison entre les formations industrielles et tertiaires .....	9
1.2. Nécessité d'une double entrée : celle des emplois et celle des individus à l'issue de la formation initiale.....	12
1.3. Analyser les transformations des « espaces professionnels » : quels outils ? Quelles méthodes ? (sources, intérêts et limites des nomenclatures PCS, un travail autour de figures emblématiques, recours aux familles professionnelles).....	13
1.4. Tester la « reconnaissance de diplômes professionnels » sur le marché du travail à partir d'une analyse des recrutements et des rémunérations.....	17
1.5. Tester la valeur ajoutée d'un diplôme à partir d'une analyse des trajectoires professionnelles des sortants de formation.....	17
<b>2. Quelques grandes tendances concernant le vaste « archipel des employés » dans les années 90</b> .....	<b>19</b>
2.1. Parallèlement à une progression régulière des effectifs d'employés, une évolution dans les conditions d'emploi et dans l'affectation des postes ?.....	19
2.2. Derrière une croissance régulière des effectifs, quelques « métiers moteurs » et quelques lignes de recomposition (analyse par PCS et étude des libellés d'emploi).....	27
<b>3. Évolutions de l'emploi et usages des diplômes professionnels autour des sept « figures emblématiques »</b> .....	<b>35</b>
3.1. Autour de l'aide comptable et de la secrétaire.....	35
3.2. Autour du coiffeur et de l'aide-soignant.....	44
3.3. Autour de la femme de ménage et de l'agent de service polyvalent.....	51
3.4. Autour du vendeur en magasin.....	59
3.5. Vers une typologie des familles d'activités.....	63
3.6. La « reconnaissance des diplômes professionnels » et son évolution .....	63
<b>4. Effets de la possession d'un diplôme de niveau BEP en début de vie active</b> .....	<b>69</b>
4.1. Outils et méthodes d'analyse.....	69
4.2. Une stabilisation en emploi plus fréquente et rapide.....	69
4.3. Un gain apparent faible ou nul sur le plus salarial.....	71
4.4. Une concentration un peu moins faible sur les domaines professionnels « attendus ».....	73
4.5. Une focalisation sur les emplois cibles variable suivant les spécialités de formation.....	73
4.6. Un gain apparent en satisfaction sauf dans le commerce ou la coiffure.....	74
<b>Conclusion</b> .....	<b>77</b>
<b>Bibliographie</b> .....	<b>79</b>
<b>Annexes</b> .....	<b>81</b>



## Introduction

Cette étude a été réalisée à la demande de la Direction des enseignements scolaires (DESCO) du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. Elle entend contribuer à une réflexion générale sur le positionnement des formations professionnelles de niveau CAP-BEP préparant aux métiers tertiaires.

Ces « formations tertiaires de niveau V » (voir leur définition dans l'Encadré 1) font l'objet de nombreuses interrogations, et même de certaines remises en cause. Cela n'est certes pas totalement nouveau. Mais le problème de positionnement de ces formations professionnelles courtes se pose sans doute avec une acuité croissante, pour au moins deux raisons.

### Encadré 1

#### PROFESSIONS TERTIAIRES ET FORMATIONS TERTIAIRES

Il apparaît nécessaire d'apporter quelques précisions sémantiques sur la notion polysémique d'« emploi tertiaire ». Dans cette étude, on fera régulièrement référence tantôt aux professions tertiaires (de base), tantôt aux formations tertiaires<sup>\*</sup>. Pour éviter toute confusion, il est indispensable d'explicitier ces deux termes.

On définit les professions tertiaires en référence aux emplois induisant une relation de service plutôt qu'une production de biens physiques. Une telle définition est large ; le service peut être en direction d'un individu ou d'une entreprise, il peut remplir une fonction d'administration, une fonction commerciale ou d'aide à la personne, il peut aussi correspondre à une mission d'intérêt général (service public). Concrètement, s'agissant des activités tertiaires de base, on fera pour l'essentiel référence aux catégories socioprofessionnelles des employés (employés de la Fonction publique, employés administratifs d'entreprise, employés de commerce, personnels des services directs aux particuliers). Accessoirement, l'une ou l'autre des catégories « ouvrières » de la nomenclature officielle pourra être rattachée à cet ensemble, à l'exemple des « nettoyeurs » classés dans la PCS en ouvriers et qu'on assimilera par la suite aux agents de service spécialisés dans le nettoyage.

On définit les formations tertiaires en référence aux formations des spécialités technico-professionnelles des services de la nomenclature des spécialités de formation (CNIS, *Nomenclature des spécialités de formation. Guide d'utilisation*, 1994), formations qui se distinguent à la fois des formations de spécialité technico-professionnelles de la production, des formations disciplinaires et des formations de développement personnel.

#### **Les principales spécialités tertiaires dans les sortants de niveau V**

Pour finir de fixer les idées, on peut rapidement détailler les principales spécialités de formations tertiaires existant au niveau CAP-BEP. L'analyse de la répartition des 86 000 jeunes de la Génération 98 sortis au niveau V tertiaire de formation fait apparaître quelques grands groupes de spécialités (voir Tableau 1).

En tête viennent les formations plurivalentes sanitaires et sociales (environ 20 000) et les formations à la vente (15 000). Les premières regroupent essentiellement les BEP Carrières sanitaires et sociales mais aussi le BEPA Services aux personnes (formation de l'enseignement agricole). Parmi les secondes, les principaux flux de sortie proviennent de BEP Vente action marchande et du CAP Vente relation clientèle. Les flux provenant de CAP préparant des « vendeurs spécialisés » sont plus limités. Trois autres groupes de spécialités suivent avec les formations à l'« accueil, hôtellerie, tourisme », aux professions de la santé (essentiellement aides-soignants), au « nettoyage et assainissement » (est classé ici essentiellement le BEP Bioservices avec ses deux options). Viennent enfin le « secrétariat », la « comptabilité-gestion », la « coiffure ou l'esthétique ».

\* Nous n'entendons jamais par « emploi tertiaire », l'emploi du secteur d'activité tertiaire qui se définit par référence à l'activité principale de l'établissement dans lequel les individus travaillent. Cette notion est différente de celle des professions car dans le cas des secteurs tertiaires, tous les personnels d'une entreprise donnée sont classés « tertiaires » – quelle que soit leur profession. À l'inverse, au sein d'un même établissement peuvent se côtoyer des « professions tertiaires » et des professions industrielles (un cas trivial est celui de la secrétaire ou du comptable voisinant avec les ouvriers ou les ingénieurs de production dans une usine).

## **Un malaise croissant**

D'une part, comme nous allons le voir de façon détaillée, les débouchés professionnels des jeunes sortant de ces cursus sont loin d'être assurés, même dans une bonne conjoncture économique.

D'autre part, au-delà de difficultés d'insertion persistantes à l'issue de ces formations, les diplômés tertiaires de niveau V sont bousculés par de multiples évolutions affectant les « emplois tertiaires de base ». Ce champ d'emplois est à la fois vaste et hétérogène. Certains segments ont subi de profondes transformations. On peut penser aux emplois administratifs, largement remodelés du fait de l'informatisation et de nouvelles organisations du travail (Liaroutzos & Mériot 1996). Dans certains cas, la qualification exigée semblerait aujourd'hui largement dépasser le niveau V. Dans d'autres domaines plutôt émergents comme celui du télé-marketing, on assiste à un développement d'emplois plus ou moins précaires. Peut-on dès lors envisager la mise en place de nouvelles formations qui, de facto, auraient comme cible professionnelle des emplois très faiblement rémunérés, peu durables et, dans certains cas, à temps partiels ? Que dire, par ailleurs, de formations qui préparent à des emplois classés comme « non qualifiés » dans certaines nomenclatures ?

## **Un constat ancien sur les difficultés d'insertion**

Les difficultés d'insertion des jeunes diplômées d'un BEP ou d'un CAP tertiaire ont été mises en évidence dès la fin des années quatre-vingts. Dans le cadre du Groupe des enseignements technologiques professionnels (GET), qui associait le Céreq, la Direction de l'évaluation et de la prospective, la Direction des lycées et collèges (devenue DESCO) et l'Inspection générale, une série d'études avait déjà été menée autour du thème « avenir du niveau V » (collectif 1990). Dès la fin des années soixante-dix, ces études pointaient que les filles sortant des formations préparant aux métiers d'« employé de collectivités », « d'employé de commerce » et « d'agent administratif » se trouvaient, bien plus que les autres, sur des trajectoires professionnelles marquées par le chômage de longue durée.

## **Réaménagement des diplômes et repositionnement des BEP**

Au cours des années quatre-vingt-dix, les études diligentées par la DESCO (Maillard 1993, 1994 ; Liaroutzos & Mériot 1996) ont mis en évidence la montée en puissance du niveau IV de formation, dans certaines activités tertiaires de niveau employé. La création des baccalauréats professionnels en 1985 est évidemment venue renforcer cette concurrence. Parallèlement, les difficultés d'insertion des jeunes issus du niveau V de formation se sont accrues. Ces investigations ont conduit à la rénovation de nombreux diplômes au cours des années 90, avec l'abandon du CAP dans certaines spécialités de formation associé à la reconfiguration des BEP comme propédeutiques, i.e. préparant aux baccalauréats professionnels.

## **Maintien du flux de sortants au niveau V et des difficultés d'insertion**

Malgré ces transformations, la DESCO constate que de nombreux jeunes continuent à sortir des formations tertiaires au niveau V pour entrer directement dans la vie active. Le taux de poursuite d'études après un CAP-BEP (toutes spécialités confondues) stagne depuis 1993 à un peu moins de 50 %. L'attrait du marché du travail, redevenu extrêmement dynamique à partir de 1997, pourrait constituer une explication au maintien des flux de sortie au niveau V tertiaire.

Il reste que les difficultés d'insertion à l'issue des formations tertiaires de niveau V ne se sont pas résorbées. Malgré l'amélioration du marché du travail, les cohortes de jeunes sortis de ces formations à la fin des années 90 restent fortement exposées au risque de chômage prolongé et à la précarité de l'emploi. À certains égards, ces jeunes semblent constituer le groupe qui a le moins profité de l'embellie économique (Epiphane *et alii*. 2001) (voir Tableau 4). Comment comprendre ce phénomène ?

## **L'impasse d'un schéma trop simpliste des concurrences entre diplômes**

Un premier type d'explication traditionnellement évoqué dans la littérature fait appel au concept de valeur des titres scolaires et à leur dépréciation au fur et à mesure que l'offre de main-d'œuvre diplômée s'accroît (Affichard 1981). Considérés avant tout comme un signal sur le marché du travail, les diplômes professionnels de base devraient nécessairement pâtir d'une augmentation en volume et en niveau des titres scolaires détenus par la population active, tendance observée depuis vingt ans. Cependant, une telle grille d'interprétation basée sur la concurrence entre niveaux de diplôme est loin d'être convaincante dans tous les cas.



Comme nous le montrons dans une première partie, le raisonnement adéquationniste, supposant une correspondance entre les spécialités des formations suivies et les emplois occupés à la sortie du système éducatif, conduit à une impasse. Il ne permet pas de rendre compte du contraste entre formations tertiaires et formations industrielles.

L'évolution du positionnement des formations tertiaires de niveau V doit donc être appréhendée en sortant de ce postulat adéquationniste. Il faut en particulier chercher à comprendre les évolutions du marché du travail et notamment la manière dont les employeurs pourvoient les postes de travail. Jusqu'où les postes sont-ils affectés en tenant compte du niveau et/ou de la spécialité de la formation initiale des individus (au moins pour les débutants) ? Quelles tendances se dessinent de ce point de vue ?

### Plan et contenu du rapport

La première partie de ce rapport permet de préciser la démarche adoptée et de présenter les outils sur lesquels nous nous sommes appuyés (notamment les nomenclatures utilisées pour cerner des domaines professionnels).

Une deuxième partie du rapport concerne l'ensemble du champ des « emplois tertiaires de base ». On tente d'y déceler les grandes tendances à l'œuvre dans les conditions d'emploi, dans l'affectation des postes d'employés. Quelques lignes de recomposition apparaissent au travers de l'évolution des professions et des libellés d'emplois.

La troisième partie comporte une analyse plus fouillée des évolutions et de l'alimentation des emplois pour sept domaines professionnels construits autour de sept « figures emblématiques » de l'emploi tertiaire de base. La question de la place des jeunes diplômés de formations tertiaires dans les recrutements est posée pour chacun des domaines et trouve une réponse différenciée.

Une quatrième partie revient sur l'insertion et les débouchés à l'issue des diverses formations professionnelles tertiaires avec le questionnement suivant : dans la mesure où certains domaines professionnels se ferment de plus en plus à des diplômés de niveau V, les bénéficiaires d'une formation professionnelle courte dans ces domaines sont-ils pour autant annihilés ?

En conclusion, les multiples résultats sont remis en perspective et nous livrons quelques éléments de réflexion au regard des préoccupations initiales de la Desco et plus largement des multiples acteurs appelés à contribuer à un réaménagement des formations tertiaires.

*Tableau 1*  
**LES JEUNES SORTIS DE FORMATION INITIALE EN 1998 AU NIVEAU V (CAP-BEP) TERTIAIRE**  
**RÉPARTITION ENTRE SPÉCIALITÉS**

Postes de la nomenclature des spécialités de formation (NSF)	Part de diplômés	Part de non-diplômés	Ensemble
Spécialités plurivalentes sanitaires et sociales	20 %	3 %	23 %
Commerce, vente	13 %	5 %	18 %
Accueil, hôtellerie, tourisme	9 %	4 %	12 %
Santé	9 %	2 %	11 %
Nettoyage, assainissement, protection de l'environnement	6 %	4 %	10 %
Secrétariat, bureautique	6 %	3 %	8 %
Comptabilité, gestion	5 %	3 %	8 %
Coiffure, esthétique et autres spécialités des services aux personnes	5 %	1 %	6 %
Transport, manutention, magasinage	3 %	1 %	4 %
<b>Total (86 000 individus)</b>	<b>76 %</b>	<b>24 %</b>	<b>100 %</b>

Source : Céreq, enquête « Génération 98 ».



# 1. Démarches et méthodes pour comprendre les dynamiques

Le positionnement des formations tertiaires de niveau V sur le marché du travail est généralement appréhendé par le taux de chômage des jeunes à l'issue de ces formations. La dernière enquête du Céreq sur les cheminements d'entrée dans la vie active est venue corroborer les précédentes, mettant en lumière les sorts contrastés des jeunes sortant des spécialités tertiaires (plutôt des filles) et des jeunes issus des spécialités industrielles (plutôt des garçons). Qui plus est, les évolutions entre les Générations 92 et 98 ont été bien plus favorables pour les formations industrielles que pour les formations tertiaires, au niveau V (voir Tableau 2).

Pour expliquer la mauvaise posture des CAP ou BEP tertiaires, on pense assez spontanément au développement des concurrences sur les emplois visés, ayant en tête la formidable expansion des titres scolaires au cours des années 90. Dans un premier temps, nous montrons les limites d'un raisonnement global et adéquationniste rapprochant les évolutions de l'offre de main-d'œuvre juvénile diplômée et des opportunités d'embauche, telles qu'on peut les appréhender sur la période. Cela nous conduit dans un deuxième temps à spécifier la démarche d'analyse finalement retenue dans cette étude. Dans un troisième temps, sont précisées les méthodes retenues pour :

- analyser les transformations des « espaces professionnels »,
- tester la « reconnaissance de diplômes » sur le marché du travail,
- tester la « valeur ajoutée » ou le « bénéfice » apporté par un diplôme dans la trajectoire professionnelle.

## 1.1. L'impasse d'une explication quantitative globale ou le paradoxe d'une comparaison entre formations industrielles et tertiaires de niveau V

### 1.1.1. Des sorties au niveau CAP-BEP dont le volume croît légèrement

Le constat formulé par la DESCO sur les flux de sortie apparaît empiriquement confirmé dans les enquêtes auprès des jeunes sortis de formation initiale. Sur le champ couvert conjointement par les deux enquêtes du Céreq<sup>1</sup>, le volume de sortants de niveau CAP-BEP s'est accru d'environ 6 000 pour les formations tertiaires entre 1992 et 1998. Cette croissance est le fruit avant tout de jeunes diplômés de CAP-BEP, le volume de non-diplômés étant resté à peu près stable. (voir Tableau 3).

### 1.1.2. Un glissement des titulaires de CAP-BEP vers le bas de la pyramide des diplômés

Les effectifs de jeunes sortant de ce niveau V avec le diplôme correspondant (en général, CAP ou BEP), sont donc passés de 51 000 à 57 000. Dans le même temps, le nombre de jeunes sortant d'une formation tertiaire de niveau IV avec le diplôme a progressé de 40 000 à 44 000. Les sorties diplômées de niveau III, quant à elles, ont augmenté de 47 %, passant de 38 300 à 56 400.

Tableau 2  
SITUATION COMPARÉE DES GÉNÉRATIONS 92 ET 98 TROIS ANNÉES APRÈS LEUR SORTIE DE FORMATION

Niveau de diplôme*	Génération 92, situation en avril 1995				Génération 98, situation au printemps 2001			
	Emploi	Chômage	Autre	Total	Emploi	Chômage	Autre	Total
V industriel	79 %	11 %	10 %	100 %	86 %	9 %	5 %	100 %
IV industriel	84 %	6 %	10 %	100 %	90 %	5 %	5 %	100 %
III industriel	87 %	6 %	7 %	100 %	92 %	4 %	4 %	100 %
V tertiaire	71 %	17 %	12 %	100 %	73 %	15 %	12 %	100 %
IV tertiaire	77 %	13 %	10 %	100 %	81 %	9 %	10 %	100 %
III tertiaire	87 %	7 %	6 %	100 %	92 %	5 %	3 %	100 %

\* diplômés sortants directs. Source : enquêtes Générations 92 & 98, Céreq.

<sup>1</sup> Enquêtes « Génération 92 » et « Génération 98 ». La première enquête couvre un champ plus restreint que la deuxième, notamment dans les formations de la santé et les IUFM. Ce champ restreint représente environ 85 % des sortants de formation initiale.

Encadré 2

DÉFINITION DES NIVEAUX DE SORTIE DE FORMATION

**Niveau I et II** : sorties avec un diplôme de second ou troisième cycle universitaire, ou un diplôme de grande école.

**Niveau III** : sorties avec diplôme de niveau bac+2 ans (DUT, BTS, DEUG, école de formations sanitaires ou sociales, etc.).

**Niveau IV** : sorties des classes terminales du second cycle long et abandons des scolarisations post-baccalauréat avant d'atteindre le niveau III.

**Niveau V** : sorties de l'année de terminale des cycles courts professionnels et abandons de la scolarité du second cycle long avant la classe de terminale.

**Niveau Vbis** : sorties de troisième générale, de quatrième et troisième technologiques et des classes du second cycle court avant l'année de terminale.

**Niveau VI** : sorties du premier cycle du second degré (sixième, cinquième, quatrième) et des formations professionnelles en un an (CEP, CPPN et CPA).

Tableau 3

ÉVOLUTION DE LA DISTRIBUTION DES SORTIES ENTRE LES GÉNÉRATIONS 92 (G92) ET 98 (G98) SELON LE DIPLÔME ET LA SPÉCIALITÉ PRÉPARÉE (CALCULÉE SUR LE CHAMP DES FORMATIONS COUVERTES DANS LES DEUX ENQUÊTES)

	Part des sortants (en %)			Effectifs			Taux d'évolution	
	G92	G98	Variation	G92	G98	Variation		
<i>V-III Industriel</i>	CAP-BEP Industriel non diplômés	4,9	4,4	-0,5	25 600	28 300	2 700	10 %
	CAP-BEP Industriel diplômés	8,9	9,0	0,1	46 700	57 300	10 500	23 %
	IV Industriel non diplômés	1,4	1,9	0,5	7 500	12 100	4 700	62 %
	IV Industriel diplômés	3,1	5,7	2,6	16 100	36 500	20 400	127 %
	IVsup Industriel	0,4	0,5	0,1	2 100	3 100	1 100	52 %
	III Industriel diplômés	3,6	4,7	1,1	18 900	30 300	11 500	61 %
	<b>V-III Industriel</b>	<b>22,3</b>	<b>26,3</b>	<b>3,9</b>	116 800	167 600	50 800	<b>43 %</b>
<i>V-III Tertiaire</i>	CAP-BEP Tertiaire non diplômés	3,6	3,0	-0,6	18 900	19 200	300	2 %
	CAP-BEP Tertiaire diplômés	9,7	8,9	-0,8	50 700	56 600	5 900	12 %
	IV Tertiaire non diplômés	2,7	1,7	-1,0	14 200	10 700	3 500	-24 %
	IV Tertiaire diplômés	7,6	7,1	-0,5	39 600	45 000	5 300	13 %
	IVsup Tertiaire	0,7	1,0	0,3	3 700	6 400	2 700	74 %
	III Tertiaire diplômés	7,3	8,9	1,5	38 300	56 400	18 200	47 %
	<b>V-III Tertiaire</b>	<b>31,6</b>	<b>30,5</b>	<b>-1,1</b>	165 400	194 300	29 000	<b>18 %</b>
<i>V-III général</i>	V général IV général non diplômés	5,5	2,2	-3,2	28 500	14 100	-14 400	-51 %
	IV général diplômés	2,0	1,0	-1,0	10 500	6 200	-4 300	-41 %
	DEUG (diplômé et non diplômés)*	6,0	10,1	4,1	31 300	64 800	33 500	107 %
	<b>V-III général</b>	<b>13,4</b>	<b>13,3</b>	<b>-0,1</b>	70 300	85 100	14 700	<b>21 %</b>
<i>Autres</i>	VI-Vbis	13,6	8,8	-4,9	71 300	55 900	-15 400	-22 %
	V & IV non diplômés agricole	2,8	3,0	0,2	14 900	19 400	4 500	30 %
	IV diplômés & III agricole	1,8	2,1	0,3	9 500	13 700	4 200	44 %
	I-II	14,3	16,0	1,7	75 000	102 100	27 100	36 %
<b>Ensemble du champ commun</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>	523 200	638 000	114 800	<b>22 %</b>	
<i>Glissement dans la hiérarchie des diplômés :</i>								
Sortants de niveau de diplôme supérieur au CAP-BEP	46,8	57,1	10,3	244 900	364 400	119 600	49 %	

\* une partie inconnue des « DEUG non-diplômés » a pour plus haut diplôme un bac technologique ou professionnel.

Source : enquêtes Générations 92 & 98, Céreq.

### 1.1.3. Un glissement plus marqué pour les formations industrielles que pour les formations tertiaires

Ces chiffres illustrent la montée en charge des concurrents potentiels directs ou indirects des diplômés tertiaires de niveau V. Mais cela suffit-il à expliquer les difficultés d'insertion persistantes ?

Un regard du côté des formations aux métiers industriels permet de constater que de ce côté, les mêmes causes ne s'accompagneraient pas des mêmes effets. Ainsi, les jeunes sortants au niveau V avec un CAP ou un BEP industriel ont vu le nombre de leurs concurrents potentiels augmenter de façon bien plus importante que leurs homologues tertiaires (voir Tableau 3). En particulier, le nombre de jeunes sortis avec un diplôme industriel de niveau IV a plus que doublé, passant de 16 000 pour la Génération 92 à 36 000 pour la Génération 98. Malgré cette montée de la concurrence, plus marquée que du côté tertiaire, les jeunes sortant avec un CAP ou un BEP industriel ont connu une nette amélioration de leur insertion. Leur taux de chômage, trois ans après la sortie de formation initiale, est descendu de 13 à 8 %. Alors que du côté tertiaire, l'amélioration est toute relative, avec un taux de chômage passant de 20 à 17 %.

### 1.1.4. Mais alors, pourquoi les CAP-BEP industriels ont-ils tant profité de l'embellie ?

On pourrait penser que ce paradoxe s'explique par un développement des opportunités d'emploi plus important du côté des formations industrielles que tertiaires. De fait, la reprise de la fin des années quatre-vingt-dix a augmenté le rythme des recrutements sur des postes d'ouvrier de façon plus nette que du côté des postes d'employé. Le nombre d'ouvriers entrés dans les entreprises depuis moins d'un an est ainsi passé de 923 000 sur la période 1992-1995 à 1 187 000 sur la période 1998-2001 (soit une hausse de 29 %) alors que du côté des employés le nombre de ces salariés récemment embauchés a connu une progression plus modeste, de l'ordre de 14 % (voir Tableau 4).

Néanmoins, cet écart dans les opportunités d'emploi n'explique pas tout. Rapportons les effectifs de jeunes sortant aux niveaux V ou IV, avec ces « opportunités d'emploi » sur les postes d'employés ou d'ouvriers. Nous obtenons ainsi un premier indicateur permettant de jauger le rapport offre/demande et son évolution. En 1998, le flux des jeunes entrant dans la vie active à l'issue d'une formation tertiaire de niveau V ou IV représente environ 12,2 % des actifs récemment embauchés comme employés. Ce ratio a diminué entre 1992 et 1998 laissant penser que les opportunités d'emploi se sont davantage développées que la masse des congénères concurrents. Du côté des formations industrielles, la tendance est inverse avec un ratio qui a augmenté, passant de 10,6 à 11,6 %.

### 1.1.5. Un paradoxe inexpliqué par des considérations adéquationnistes globales

Au final, le raisonnement adéquationniste, supposant une correspondance entre les formations suivies et les emplois occupés à la sortie du système éducatif, conduit donc à une impasse. Il ne permet pas de rendre compte du contraste entre formations tertiaires et formations industrielles.

Tableau 4  
SORTIES DE FORMATION ET ENTRÉES DANS LES ENTREPRISES AU NIVEAU V-IV (EFFECTIFS)

À l'issue des formations...	industrielles		tertiaires	
	1992	1998	1992	1998
Sorties du système éducatif aux niveaux V et IV (Sort)	98 000	137 000	127 000	138 000
À l'entrée des emplois...	ouvriers		employés	
	1992-1995	1998-2001	1992-1995	1998-2001
Actifs entrés dans l'entreprise depuis moins d'un an (Emb)	923 000	1 187 000	993 000	1 131 000
Le ratio	Industriel		Tertiaire	
	1992	1998	1992	1998
Rapport Sorties/Entrées (Sort/Emb)	10,6 %	11,6 %	12,8 %	12,2 %

Sources : Céreq, enquêtes Générations 92 & 98 ; INSEE, enquêtes Emploi.

## 1.2. Nécessité d'une double entrée : celle des emplois et celle des individus à l'issue de la formation initiale

L'évolution du positionnement des formations tertiaires de niveau V doit être appréhendée en sortant de ce postulat adéquationniste et d'une analyse quantitative trop globale.

D'une part, il paraît peu pertinent de considérer de manière indifférenciée aussi bien l'ensemble des formations tertiaires de ce niveau du champ que l'ensemble des « emplois tertiaires de base ». La célèbre formule d'Alain Chenu « l'archipel des employés » reste pleinement d'actualité. D'autre part, plusieurs études ont montré que l'évolution des emplois tertiaires est loin de se résumer à une évolution quantitative des effectifs employés. De véritables transformations qualitatives sont en cours. Elles résultent de mutations aussi bien du côté du marché, avec les évolutions sur les produits (ou services) et sur leurs qualités, que du côté des organisations du travail, avec une évolution de la division du travail entre les entreprises (par exemple : développement de la sous-traitance dans plusieurs domaines) ou/et au sein de celles-ci. À titre d'exemple, De Bandt & Gadrey (1994) notent que, dans le cas des services bancaires aux ménages ou de la grande distribution alimentaire, une phase de développement et d'organisation des relations de services visant à renforcer la fonction commerciale et mieux satisfaire une clientèle segmentée et active a succédé depuis une quinzaine d'années à une phase « d'industrialisation » et de production de masse de services standardisés en direction d'une clientèle passive et peu différenciée.

De manière plus ou moins liée à ces mutations, les modes de gestion des ressources humaines des employeurs évoluent conduisant notamment à modifier le poids des marchés internes et le champ des qualifications sur lesquelles la main-d'œuvre a tendance à être fidélisée. Ajoutons à cela que, derrière le maintien de mêmes appellations d'emploi, se cachent parfois des évolutions sur les « contenus d'activité » et donc sur les savoirs ou les compétences mobilisés.

Dans ce contexte, notre démarche consiste à analyser diverses évolutions dans cet archipel des « emplois tertiaires de base » en s'appuyant sur deux sources statistiques qui étaient accessibles au Céreq : les enquêtes générationnelles de l'observatoire des entrées dans la vie active (avec Génération 92 et Génération 98) et les enquêtes emploi de l'INSEE (série 1992-2001 avec un accès aux « libellés d'emploi bruts » déclarés par les ménages).

Le questionnement de départ est assez limité. On peut le résumer ainsi :

- comment ont évolué quantitativement et qualitativement les emplois auxquels sont supposées préparer les formations professionnelles tertiaires de niveau V ?
- quelles conditions de travail, quels statuts et quelles rémunérations y sont associés ?
- comment les employeurs, dans leur globalité, pourvoient-ils ces postes ? Quelles catégories de main-d'œuvre s'y trouvent affectées ? Quels changements observe-t-on dans ces attributions ?

Ce questionnement assez large doit évidemment porter sur différents « espaces professionnels » qu'il convient de cibler et de définir (voir 1.3). Une des questions clé concerne ce qui pourrait être appelé la « reconnaissance du diplôme professionnel par les employeurs » dans chaque « espace professionnel » (voir 1.4).

Mais, contrairement à l'idée reçue, la correspondance entre la spécialité de formation initiale et les emplois occupés est parfois très lâche, surtout pour les plus bas niveaux. Faut-il dès lors en conclure qu'à défaut d'affecter préférentiellement ses titulaires sur une famille d'emplois donnée, un diplôme professionnel n'apporte rien ? Certainement pas. Il peut avoir d'autres vertus comme celle de faciliter l'accès à d'autres emplois<sup>2</sup> et d'éviter l'enlisement dans le chômage. Cela nous renvoie vers une analyse comparée des parcours des jeunes sortis des diverses formations tertiaires aux différents niveaux, sans sous-estimer la difficulté à interpréter les écarts entre diplômés et non-diplômés comme un « effet du diplôme » (voir 1.5).

Au final, on peut retenir que l'étude du positionnement des formations tertiaires de niveau V nécessite une double entrée : celle par les « emplois tertiaires de base » (chapitres 2 et 3) et celle par les individus sortant de formation (chapitre 4). Dans les deux cas, la question des outils d'analyse (nomenclatures, catégories, modèles économétriques) mérite une attention particulière.

---

<sup>2</sup> On peut d'ailleurs penser que les compétences acquises lors d'une formation professionnelle peuvent être mobilisées dans des emplois non ciblés au départ.

### 1.3. Analyser les transformations des « espaces professionnels » : quels outils ? quelles méthodes ?

#### 1.3.1. Limite des analyses basées sur la codification en PCS des emplois

L'analyse des évolutions des qualifications d'emploi s'élabore traditionnellement à partir de la nomenclature officielle PCS des professions établie en 1982 par l'INSEE<sup>3</sup>. Cette nomenclature socioprofessionnelle présente une codification très fine des professions (455 postes) dans une double perspective de classification sociale et professionnelle des emplois. De fait, elle permet de voir comment se modifie la répartition numérique entre des « pôles d'emploi » qui se développent et d'autres qui régressent voire disparaissent. On constate, par exemple, entre 1990 et 1999 une forte diminution du nombre des « sténo-dactylos » et une augmentation des « employés de libre service ». Cependant, concernant l'analyse des transformations des espaces professionnels au fil du temps, cette nomenclature présente deux défauts majeurs.

D'une part, comme toute nomenclature fermée établie pour permettre de classer et suivre les différentes professions dans le temps, elle propose un cadre rigide de lecture des emplois qui, par construction, s'avère hermétique à certaines métamorphoses et recompositions d'espaces professionnels. C'est notamment le cas des emplois de « secrétaire » dont une étude récente a bien pointé l'hétérogénéité des situations et dégagé trois profils-types très différents quant aux contenus d'activité, aux conditions de travail, aux perspectives de mobilités et au profil de main-d'œuvre recrutée (Céreq *et al.* 2000). La nomenclature de 1982, forcément myope par rapport à ces recompositions, ne permet cependant pas de distinguer les groupes professionnels qui restent classés dans la même PCS (avec, de plus, un intitulé inchangé). De même, l'émergence de nouveaux « espaces de qualification » peut souvent se traduire par l'apparition de nouveaux libellés d'emploi (utilisés par les employeurs ou par les jeunes) sans qu'il soit possible de les intégrer en tant que tels dans la nomenclature PCS de 1982. Les cas des intitulés de **télé-opérateur**<sup>4</sup> (**télé-acteur**, **télévendeur**), des **médiateur** ou des **webmaster** sont exemplaires. Ajoutons à cela que certaines évolutions repérées avec la nomenclature PCS peuvent rester énigmatiques : que recouvre la remontée des effectifs pour la catégorie des « employés administratifs divers d'entreprise » observée au dernier recensement ? (+90 000 emplois entre 1990 et 1999 après une réduction de près de 120 000 emplois entre 1982 et 1990).

D'autre part, cette nomenclature, à la différence de beaucoup de nomenclatures des professions étrangères, intègre au moins autant de critères de classement social des professions que de critères de classement fonctionnel. C'est ainsi que, à la différence de la nomenclature internationale des emplois officiellement utilisée (la CITE), le premier critère de séparation concerne les non-salariés et les salariés. Parmi les salariés, les agents de l'État et les agents du privé sont quasiment systématiquement séparés. Entrent aussi en ligne de compte des critères de hiérarchie sociale séparant cadres, professions intermédiaires, employés, ouvriers qualifiés et non qualifiés. Des critères basés sur les contenus d'activité s'appliquent ensuite, en guise d'affinage. Lorsqu'on se place dans une perspective d'analyse des relations formation-emploi, la place privilégiée faite aux critères sociaux a un coût non négligeable ; il apparaît délicat d'identifier, pour certains espaces professionnels délimités par la nomenclature, les domaines des connaissances mises en œuvre au sein des activités regroupées dans ces espaces et donc, par ricochet, d'établir une base raisonnée des formations qui enseignent les savoirs mobilisés par ces activités. On peut voir dans la multiplicité des nomenclatures alternatives qui ont suivi – et complété – la PCS une trace de cette « faiblesse ». Du ROME élaboré par l'ANPE aux familles professionnelles établies par la DARES en passant par les familles d'activité professionnelle construites au Céreq, toutes ces nomenclatures, qu'elles soient originales ou qu'elles proposent un réagencement des PCS, visent à faire ce que ne permet pas de faire la PCS : analyser des espaces professionnels construits à partir d'une proximité dans les contenus d'activité des emplois.

Ces considérations nous amènent à proposer une méthode d'investigation qui ne reste pas cantonnée à l'étude des variations quantitatives des catégories de la PCS. S'affranchissant temporairement des nomenclatures, il s'agit plutôt d'entrer par quelques figures types de l'univers des employés. À partir de ces « îlots » emblématiques du paysage tertiaire de base, on tâchera alors, dans un double mouvement, de reconstruire – à l'aide de familles professionnelles – un espace professionnel raisonné basé sur le domaine de savoirs qu'il mobilise en même temps que de dé-construire la catégorie à l'aide d'une analyse d'un matériau primitif, antérieur au classement du statisticien : les libellés d'emploi.

<sup>3</sup> La toute nouvelle nomenclature PCS cerne mieux certains champs d'emplois mais elle n'est pas assez diffusée pour l'instant et ne permet aucune analyse rétrospective.

<sup>4</sup> La cartouche signifie qu'on parle des libellés des emplois tels que les individus les ont déclarés.

### 1.3.2. Une entrée par quelques « figures » d'emploi emblématiques

Le choix de « métiers emblématiques », permettant non pas de couvrir l'ensemble du champ des qualifications tertiaires de niveau V mais de sonder un univers en mutation, est évidemment délicat. Nous avons puisé dans chacun des grands types d'activité tertiaire, nous attachant à représenter à la fois les fonctions administratives, commerciales, de services aux personnes et à la collectivité. On a aussi privilégié des ensembles professionnels numériquement importants. Ces deux précautions nous ont permis de conserver, à travers notre sélection de figures professionnelles, une certaine variété des profils d'évolution possibles. Elles permettent aussi de délimiter relativement aisément les domaines de formations en correspondance avec ces figures d'emploi. Il faut cependant noter que, au bout du compte, les figures professionnelles émergentes ne sont pas (ou sont peu) représentées ; les problèmes d'identification se révélant insolubles, nous avons ainsi, par exemple, abandonné l'idée de travailler sur la figure nouvelle de l'agent d'accueil pour le secteur des services à la personne. En résumé, les figures professionnelles retenues, au nombre de sept, sont les suivantes :

- pour le secteur commercial, la figure du vendeur en magasin est choisie. Alors que la fonction commerciale apparaît en plein essor – bien au-delà de la sphère des emplois spécifiquement du commerce – et que le profil du technico-commercial s'est beaucoup développé, on souhaite faire le bilan d'une des formes les plus traditionnelles de la vente ;

- pour le secteur des services aux personnes et à la collectivité, quatre figures sont retenues afin de tenir compte autant de la diversité des activités exercées que des modes d'organisation très différenciés de ces activités professionnelles. On a ainsi retenu :

- l'agent de service *polyvalent* (assurant en outre l'entretien de locaux),
- l'agent de service spécialisé dans la propreté,
- l'aide-soignante,
- le coiffeur.

- pour le secteur administratif, les deux principales figures des emplois de bureau sont choisies, à savoir l'aide-comptable et la secrétaire.

Autour de chaque « métier emblématique », l'idée est d'établir un bilan à partir des éléments qualitatifs et quantitatifs rassemblés concernant l'évolution :

- des effectifs et des conditions d'emploi rencontrées,
- des profils de mobilité associés,
- de la façon de nommer son emploi via l'analyse des libellés d'emplois,
- des profils de la main-d'œuvre utilisée, et particulièrement de l'utilisation des diplômés des formations de niveau V en référence avec le champ d'emplois correspondant.

Ne reste plus alors qu'à traduire notre sélection de figures professionnelles en catégories statistiquement identifiables dans les grandes enquêtes françaises. Pour cette opération, nous nous sommes appuyés, pour l'essentiel, sur la démarche des familles professionnelles d'activité élaborée au Céreq au début des années quatre-vingt-dix.

### 1.3.3. Des figures d'emploi aux familles professionnelles d'activité

On utilise ici le travail de référence de Barrat, Bédoué, Gensbittel, Guillet et Hillau (1993) pour identifier les familles professionnelles d'activité en relation avec les figures d'emploi retenues. Ces familles professionnelles sont définies par le croisement de deux critères d'analyse des contenus d'activités : la fonction individuelle exercée dans l'emploi et le domaine de spécialité des connaissances mobilisées dans l'exercice de l'activité individuelle.

#### ***Autour de la figure de vendeur en magasin***

On retient ici la fonction 28 (Vente en magasin) associée aux domaines du commerce (domaines 51 à 55). On retrouve de façon peu surprenante la plupart des professions appartenant à la catégorie socioprofessionnelle CS 55 des employés du commerce mais avec quatre exceptions concernant :



- les PCS 5511 (Vendeurs en gros de biens d'équipement & biens intermédiaires) et 5517 (Vendeurs en photos, disques, librairies), rattachés à des familles plus proches des technico-commerciaux ;
- les PCS 5518 et 5519 centrées sur la fonction d'encaissement et faisant appel à des connaissances de gestion comptable.

Domaine de spécialité	52 : Commerce de biens d'équipement, des personnes et du foyer	54 : Commerce de biens d'alimentation
Fonction exercée		
28 : Vente en magasin	5513 Vendeurs en ameublement 5514 Vendeurs en équipement de la personne 5515 Vendeurs en droguerie 5516 Vendeurs en articles de luxe 5521 Pompistes et gérants de station-service	5512 Vendeurs en alimentation

### ***Autour de l'aide-comptable***

On retient ici la fonction 34 (Instruction de dossiers) associée au domaine de connaissance se rapportant à la comptabilité, la fiscalité, et plus généralement la gestion comptable (domaine 41).

Domaine de spécialité	41 : Comptabilité, fiscalité, gestion comptable
Fonction exercée	
34 : Instruction de dossiers	5213 Agent de constatation ou de recouvrement des impôts, du trésor, des douanes 5421 Employés des services comptables ou financiers

### ***Autour de la figure des secrétaires***

On retient ici la fonction 33 (Mise en forme et communication des données) associée au domaine de connaissance se rapportant au secrétariat et à la dactylographie (domaine 37). On constate que cette famille mélange des emplois classés « employés » et des emplois classés « professions intermédiaires ».

Domaine de spécialité	37 : Secrétariat, dactylographie
Fonction exercée	
33 : Mise en forme et communication des données	4615 Personnel de secrétariat de niveau supérieur, secrétaires de direction (non cadres) 5411 Secrétaires

### ***Autour de l'agent de service polyvalent (chargé en outre de l'entretien des locaux)***

On retient ici la fonction 44 (Services polyvalents d'hébergement) associée au domaine de connaissance se rapportant à l'hôtellerie et plus généralement l'habitat (domaine 17).

Domaine de spécialité	17 : Hôtellerie, Habitat
Fonction exercée	
44 : services polyvalents d'hébergement	5216 Agents de service des établissements 5217 Agents de service de la Fonction publique (sauf écoles, hôpitaux) 5222 Agents de service hospitaliers (du public ou du privé) 5611 Serveurs ou commis de restaurant ou de café 5633 Concierges, gardiens d'immeuble

### ***Autour des personnels de service spécialisés dans l'assainissement et l'entretien***

On retient ici la fonction 43 (Nettoyage, assainissement) associée au domaine de connaissance se rapportant à l'hôtellerie et plus généralement l'habitat (domaine 17). Cette famille associe donc des emplois habituellement classés parmi les ouvriers à des emplois classés dans la catégorie socioprofessionnelle des personnels de service.

Domaine de spécialité	17 : Hôtellerie, Habitat
Fonction exercée	
43 : Nettoyage, assainissement	5632 Employés de maison et femmes de ménage chez des particuliers 6891 Nettoyeurs

### ***Autour des coiffeurs et autres personnels des soins esthétiques***

On retient ici le domaine de connaissance se rapportant à l'esthétique (domaine 33), quelle que soit la fonction exercée, en l'occurrence soit la fonction 9 (Gestion et réalisation (artisanale et de service)), soit la fonction 50 (Soins d'esthétique), fonctions qui distinguent principalement les indépendants et artisans des salariés.

Domaine de spécialité	33 : Esthétique
Fonction exercée	
9 : Gestion et réalisation (artisanale et de service)	2172 Artisans coiffeurs, manucures, esthéticiens
50 : Soins d'esthétique	5621 Manucures, esthéticiennes, salariées 5622 Coiffeurs salariés

### ***Autour de la figure de l'aide-soignante***

On déroge ici à la nomenclature de Barrat *et alii* (1993) pour retenir simplement la PCS. Deux raisons à cela :

- la nomenclature est construite sur la PCS-EVA qui désagrège certains postes de la PCS, dont le poste 5221 – Aides-soignants. Certaines des sous-catégories créées sont affectées à d'autres familles d'activités professionnelles (ainsi les nouvelles catégories 5226 – Auxiliaires de puériculture et 5227 – Aides-préparateurs en pharmacie) ;
- la famille d'activités professionnelles d'appartenance, la 9.3 en l'occurrence (fonction 9 – Administration des soins et domaine 3 – Biologie et santé), est vaste et inclut notamment tous les infirmiers, les sages-femmes, les internes et les étudiants hospitaliers.

Domaine de spécialité	3 : Biologie, santé
Fonction exercée	
9 : Administration des soins	5221 Aides-soignants (du public et du privé) <b>non compris :</b> 3434 <i>Étudiants hospitaliers, stagiaires internes</i> 4314 <i>Infirmiers spécialisés</i> 4315 <i>Infirmiers en soins généraux salariés</i> 4316 <i>Infirmiers libéraux</i> 4321 <i>Sages-femmes</i>

Comme le montre le Tableau 5, ces différentes familles d'activités professionnelles, qui représentent une part importante (presque 60 %) de l'ensemble des employés, sont de taille très inégale. De plus, on constate que les effectifs de ces familles ont inégalement évolué entre 1993 et 2001. Les variations s'étalonnent d'une baisse de 10 % pour les secrétaires à une hausse de 25 % pour les aides-soignants.

*Tableau 5*  
**EFFECTIFS DES FAMILLES D'ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES RETENUES**

	Effectifs en mars 1993	Effectifs en mars 2001	Évolution 1993-2001
Famille « vendeur en magasin »	460 000	555 000	+ 21 %
Famille « aide-comptable »	478 000	485 000	+1 %
Famille « secrétaire »	823 000	743 000	-10 %
Famille « agent de service polyvalent »	1 033 000	1 015 000	-2 %
Famille « personnel de service spécialisé dans le nettoyage »	531 000	653 000	+23 %
Famille « coiffeur »	152 000	167 000	+10 %
Famille « aide-soignant »	312 000	389 000	+25 %

Sources : enquêtes Emploi 1993 & 2001.

#### **1.4. Tester la « reconnaissance de diplômes professionnels » sur le marché du travail à partir d'une analyse des recrutements et des rémunérations**

L'outillage que l'on vient de décrire va nous permettre d'aborder un premier aspect de la question de la valeur des diplômes tertiaires professionnels de niveau V sur le marché du travail. Plus précisément, on s'attachera à la question du positionnement des diplômes tertiaires de base dans les recrutements des domaines professionnels qu'ils ciblent. Il s'agit ici d'apprécier l'intensité de la relation spécifique établie entre un couple diplôme-profession, replacée dans un univers de concurrence entre différentes « qualités » d'offre de travail. On peut penser que la « reconnaissance d'un diplôme professionnel » par les employeurs (ou simplement l'existence d'un « marché professionnel » plus ou moins fermé) passe à la fois par deux signaux :

- une relative préférence pour les détenteurs de ce diplôme dans l'attribution des postes du domaine professionnel correspondant,
- et une rémunération plus importante lorsqu'ils occupent ces postes (notamment par rapport à des diplômés d'une autre spécialité).

On se propose donc de réaliser une évaluation économétrique de la façon dont se sont modifiés, dans le temps, chacun de ces deux aspects, à partir des enquêtes Emploi. S'agissant des préférences des employeurs pour les diplômes tertiaires de niveau CAP-BEP préparant aux domaines d'emploi étudiés, on réalisera une série de régressions logistiques afin de mettre en évidence la place faite aux débutants et son évolution au cours du temps. On complètera cette analyse par l'étude du rendement salarial associé aux diplômes tertiaires de niveau V. Cette étude s'appuiera sur l'estimation de fonctions de gains isolant les débutants diplômés de ces formations.

#### **1.5. Tester la valeur ajoutée d'un diplôme à partir d'une analyse des trajectoires professionnelles des sortants de formation**

L'autre aspect décisif de la question de la valeur des diplômes professionnels tertiaires de base concerne la façon dont ils « protègent » ou « facilitent » l'insertion de leurs titulaires quand on la compare à l'insertion des non-diplômés. Il ne s'agit plus ici d'apprécier la qualité de l'ajustement spécifique réalisé entre un couple diplôme-profession mais de se poser la question du pouvoir discriminant du diplôme sur le marché du travail. L'entrée sollicitée n'est plus alors celle des différents espaces professionnels et la façon dont ils sollicitent les différentes catégories de main-d'œuvre. Au contraire, il s'agit maintenant d'étudier les variations de devenir professionnel de différents groupes de sortants de formation, distingués en fonction du type de certification atteint. Pour ce type d'analyse, le matériau que constitue l'enquête « Génération 98 » va se substituer aux enquêtes Emploi. Il apparaît idéal puisque l'enquête, par construction, discrimine très finement les jeunes selon le diplôme préparé tout en les « égalisant » sur de nombreux critères (expérience) et en permettant de diversifier les indicateurs des situations professionnelles rencontrées.

Il s'agit donc de mener une analyse comparée de rendement de diplômes qui tienne compte à la fois de la valeur du titre (l'avoir ou pas) et de la spécialité de diplôme, toutes choses égales par ailleurs. Toute la

difficulté est d'établir la condition « toutes choses égales par ailleurs », le piège étant de mesurer des rendements apparents du diplôme, c'est-à-dire d'attribuer au diplôme des mérites qu'il n'aurait pas. Plus précisément, il s'agit de tenir compte du fait que l'obtention d'un diplôme précis concerne un sous-ensemble donné d'individus qui n'ont pas été (ou ne se sont pas) sélectionnés au hasard. Il s'agit alors de tenir compte de cette hétérogénéité afin d'arriver à une évaluation plus juste de l'effet « pur » du diplôme, filtré de l'effet de sélection qu'il incorpore.

## 2. Quelques grandes tendances concernant le vaste « archipel des employés » dans les années 90

Comme nous l'avons indiqué au premier chapitre, la progression des emplois tertiaires de base est assez régulière sur la décennie 90, à un rythme voisin de 1,3 % par an. Cette évolution contraste avec celle de la population active dans son ensemble et celle des ouvriers en particulier, qui ont subi les hauts et les bas liés à la conjoncture. Au total, entre 1993 (l'année la plus sombre) et 2001 (à l'apogée de l'embellie économique), les effectifs de la catégorie « employé » ont augmenté de 675 000. Mais derrière cette évolution d'ensemble assez mesurée et régulière se cachent des transformations sur deux plans.

Le premier est celui des conditions d'emplois et de recrutement de la main-d'œuvre. Le « régime d'alimentation » des emplois tertiaires de base sera comparé à celui des ouvriers (partie 2.1).

Le deuxième concerne la transformation des « profils professionnels » au sein de la catégorie d'emplois étudiée. Les multiples professions qui constituent « l'archipel des employés » ont connu des fortunes diverses et quelques grandes lignes de recomposition apparaissent (partie 2.2).

### Encadré 3

#### PRÉCISION MÉTHODOLOGIQUE

Le recours à l'enquête Emploi pour ces analyses est lié à une disponibilité tardive des données du recensement de 1999 et un souci de cohérence avec les autres parties. Afin de limiter les aléas dus au sondage sur les petites catégories, on a calculé les effectifs moyens sur les périodes 1992-1994, d'une part, et 2000-2002, d'autre part. Par commodité, on parlera néanmoins d'évolutions 1993-2001.

### 2.1. Parallèlement à une progression régulière des effectifs, des évolutions dans les conditions d'emploi et dans l'affectation des postes

Un bilan de la littérature<sup>5</sup> laisse apparaître que, dans bien des domaines, l'activité des employés a encore beaucoup évolué au cours des années 1990. Ces transformations du travail et des organisations ont fatalement des effets sur les recrutements et les conditions d'emploi. On peut, par exemple, penser que la disparition des métiers les plus basiques dans le tertiaire administratif peut limiter le recours à de jeunes débutants peu diplômés. Le développement des nouvelles organisations commerciales pourrait aussi aller de pair avec une précarité croissante et un turn-over accéléré des individus dans des emplois. Mais le marché du travail est plus complexe et il faut également tenir compte d'autres facteurs. Ainsi, la forte amélioration conjoncturelle intervenue entre 1993 et 2001 aurait pu jouer dans un sens opposé, limitant les exigences lors des embauches et favorisant des stratégies de fidélisation chez les employeurs.

Sans prétendre mesurer l'influence des divers facteurs structurels ou conjoncturels, nous livrons ici une première approche statistique concernant la catégorie « employés » dans son ensemble. Nous examinons comment sont pourvus les besoins de main-d'œuvre dans ces postes (recours aux temps partiel, rotation, profil des salariés recrutés) et comment cette alimentation des emplois a évolué.

Tout en étant conscients des limites d'une telle approche globale, compte tenu de l'hétérogénéité du groupe, les données concernant la catégorie « employés » seront comparées à celles des « ouvriers » (Tableaux 6 et 7).

#### 2.1.1. Hausse des emplois à temps partiel

Au cours des années quatre-vingt-dix, on assiste à la poursuite de la montée du temps partiel chez les employés, au moins jusqu'en 1998. Ainsi, entre 1993 et 1998, on passe de 26 % à 30 % de temps partiel alors que dans le même temps on n'observe pas d'évolution chez les ouvriers où le temps partiel reste contenu à 7 %. Ce résultat reflète pour partie l'opposition sociologique entre les deux groupes ; les femmes sont majoritaires au sein du premier, les hommes au sein du second. Il traduit aussi une évolution de l'offre d'emploi puisqu'une partie de ce temps partiel est « contrainte » induisant des situations de « sous-emploi ».

<sup>5</sup> Voir par exemple les différents travaux des CEP dont une synthèse est proposée dans : Commissariat général du plan, *Services : organisation et compétences tournées vers le client*, Paris, La Documentation française, 2001.

### **2.1.2. Un turn-over moins important que sur les postes d'ouvriers et une part des débutants assez stable**

Moins sensibles aux variations conjoncturelles, les emplois tertiaires de base, dans leur ensemble, sont moins concernés par la mobilité que les emplois ouvriers dans la période 1998-2001. Environ 21 % des ouvriers en poste en mars 2000 sont arrivés dans l'entreprise depuis moins d'un an et 20 % ne sont plus dans l'entreprise l'année suivante. Ces taux sont d'environ 17 % pour les employés. Les taux d'entrées et de sorties de l'entreprise sont donc sensiblement plus forts dans la catégorie ouvrière dans la période récente, mais le risque d'aller vers le chômage n'est pas plus élevé. Cela peut provenir du développement de l'intérim.

Parmi les employés, on compte 14 % de « débutants » en 2001, c'est-à-dire d'individus ayant quitté le système éducatif depuis moins de cinq ans. Cette proportion a peu évolué et elle est tout à fait comparable à celle observée chez les ouvriers. Cependant cette situation de 2001 correspond à une utilisation accrue des jeunes débutants pour occuper les postes d'ouvrier, liée en outre à une forte augmentation des recrutements dans les industries.

### **2.1.3. Un niveau de diplôme de plus en plus important pour les employés**

Si les postes d'employés ont progressé régulièrement en volume, avec un turn-over<sup>6</sup> inférieur à celui des postes d'ouvriers et une part des débutants qui ne varie pas sensiblement, le niveau de diplôme de ceux qui les occupent, lui, a fortement évolué. Les diplômés de niveau bac et plus sont passés de 20 % à 31 % de l'ensemble entre 1993 et 2001 au détriment principalement des non-diplômés. Le volume des diplômés de CAP-BEP reste autour du tiers des employés. *In fine*, on se retrouve avec une répartition très équilibrée (« un tiers, un tiers, un tiers ») en 2001. On peut lire ce résultat comme l'affirmation de tensions concurrentielles vis-à-vis des CAP-BEP par une main-d'œuvre plus diplômée, ce que confirme la comparaison des données des enquêtes Générations où les niveaux IV à I gagnent 7 à 11 points chez les employés (Tableau 7).

Bien qu'importante, cette évolution n'est pas propre au domaine tertiaire. Du côté ouvrier, la tendance est la même. Le poids des bacheliers a été multiplié par plus de deux entre 1993 et 2001 mais cette part reste modeste (11 %).

On peut évidemment se demander si cette tendance ne reflète pas davantage un développement général de l'offre de qualification et de diplômes, plutôt qu'une exigence croissante de compétences sur les postes. Cette hypothèse sera testée plus loin, dans le cadre d'une analyse plus pertinente centrée sur quelques familles professionnelles. Nous nous intéressons maintenant aux évolutions internes de la catégorie des employés.

---

<sup>6</sup> Tel qu'il peut être mesuré par les enquêtes sur l'emploi.

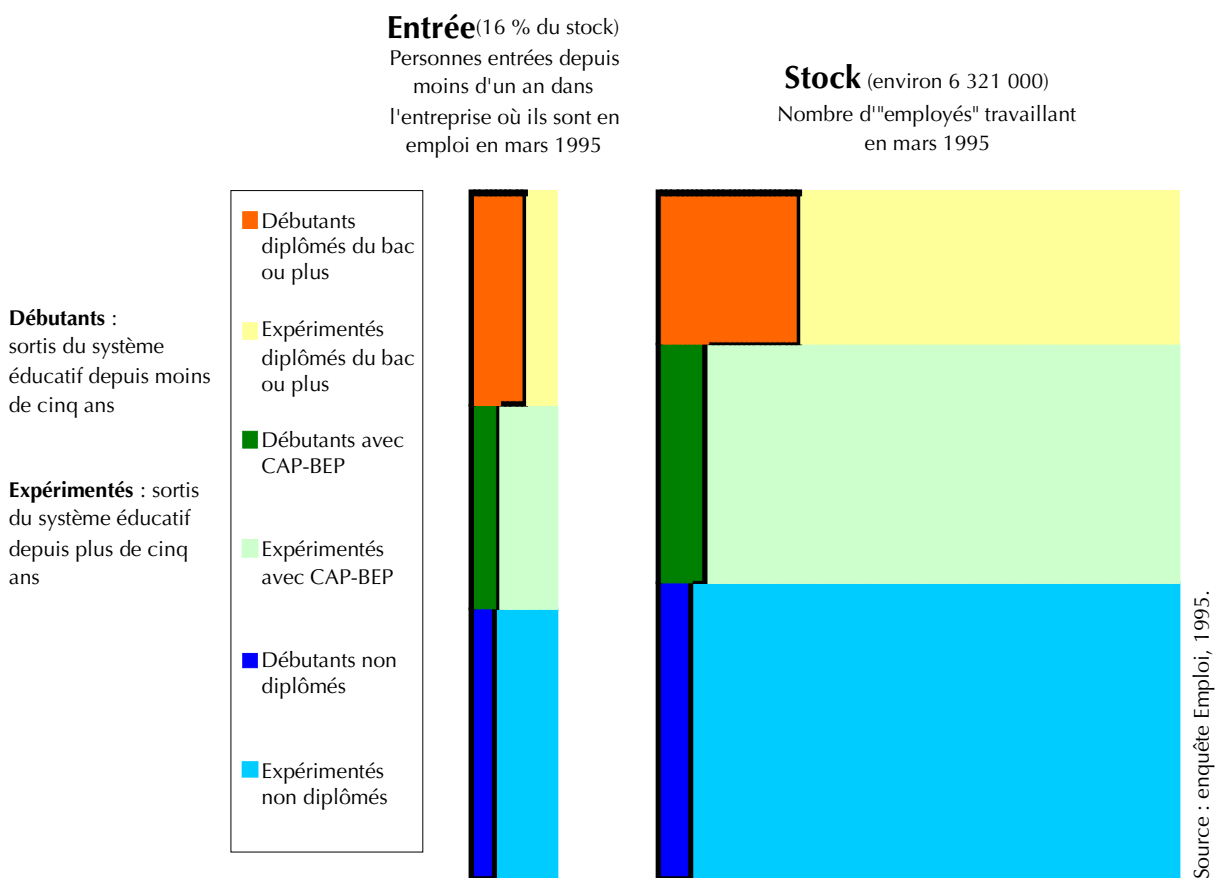
Tableau 6  
RÉCAPITULATIF SUR LES CATÉGORIES EMPLOYÉS ET OUVRIERS

Actifs occupés en mars	Employés				Ouvriers			
	1993	1997	2001	Écarts 2001-1993	1993	1997	2001	Écarts 2001-1993
Effectifs (milliers)	6 192	6 449	6 868	676	5 605	5 529	5 990	385
Équivalents temps plein	5 536	5 669	6 068	532	5 497	5 389	5 856	359
Diplômes (%)								
Bac et +	20	26	31	11	4	7	11	7
CAP-BEP	35	34	34	-1	41	43	43	2
CEP ou sans diplôme	45	41	35	-10	54	50	46	-8
Total	100	100	100		100	100	100	
Temps partiel (%)	26	30	30	4	5	7	6	1
Part débutants (%)	12	12	14	2	9	10	14	5
Salaires (indice SMIC)								
d1	0,55	0,51	0,53	-0,02	1,00	0,89	0,89	-0,11
Médiane	1,35	1,25	1,20	-0,15	1,43	1,36	1,31	-0,12
d9	2,09	1,97	1,87	-0,22	2,08	1,93	1,86	-0,23
Détail diplôme (%)								
dipl. niveaux 1-2	2	2	3	1	0	0	0	0
dipl. tertiaire niveau 3	4	5	7	3	0	0	1	1
autre dipl. niveau 3	1	1	2	1	0	1	1	1
dipl. général niveau 4	7	9	11	4	1	2	3	2
dipl. tertiaire niveau 4	6	6	7	1	0	1	1	1
autre dipl. niveau 4	1	1	1	0	2	3	4	2
<b>CAP-BEP tertiaire</b>	<b>25</b>	<b>25</b>	<b>25</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>2</b>
autre CAP-BEP	10	9	9	-1	38	38	37	-1
CEP ou sans diplôme	45	41	35	-10	54	50	46	-8
Total	100	100	100		100	100	100	
<b>Actifs entrés dans l'entreprise depuis un an</b>								
Effectifs (milliers)	1 035	1 029	1 205	170	872	917	1 310	438
Équivalents temps plein	844	826	1 021	178	829	862	1 264	435
Diplômes (%)								
Bac et +	24	36	42	17	7	15	17	10
CAP-BEP	32	29	28	-4	39	38	39	0
CEP ou sans diplôme	44	35	31	-13	54	47	44	-10
Total	100	100	100		100	100	100	
Temps partiel (%)	44	48	37	-7	13	16	9	-4
Part débutants (%)	36	38	39	3	32	34	34	2
Salaires (indice SMIC)								
d1	0,40	0,35	0,39	0,00	0,53	0,49	0,55	0,02
médiane	0,88	0,81	0,98	0,10	1,16	1,09	1,16	0
d9	1,55	1,38	1,47	-0,08	1,76	1,58	1,60	-0,16
<b>Mobilité</b>								
Taux d'entrants (%)	17	16	18	1	16	17	22	6
Taux de sortants	16	16	17	1	18	18	20	2
Taux de stabilité	67	68	65	-2	66	66	58	-8
Taux de vulnérabilité	6	6	5	-1	8	7	5	-3

Sources : enquêtes Emploi, INSEE.

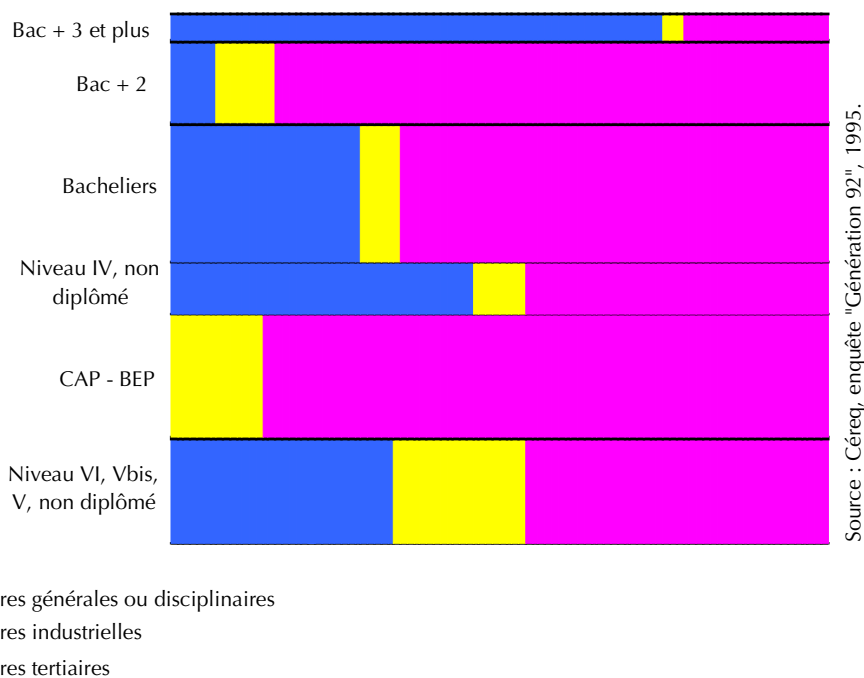
Graphique 1

STRUCTURE DE LA MAIN-D'ŒUVRE PAR DIPLÔME ET EXPÉRIENCE POUR LA CATÉGORIE SOCIALE « EMPLOYÉS » EN 1995



Zoom des débutants du stock grâce à "Génération 92"

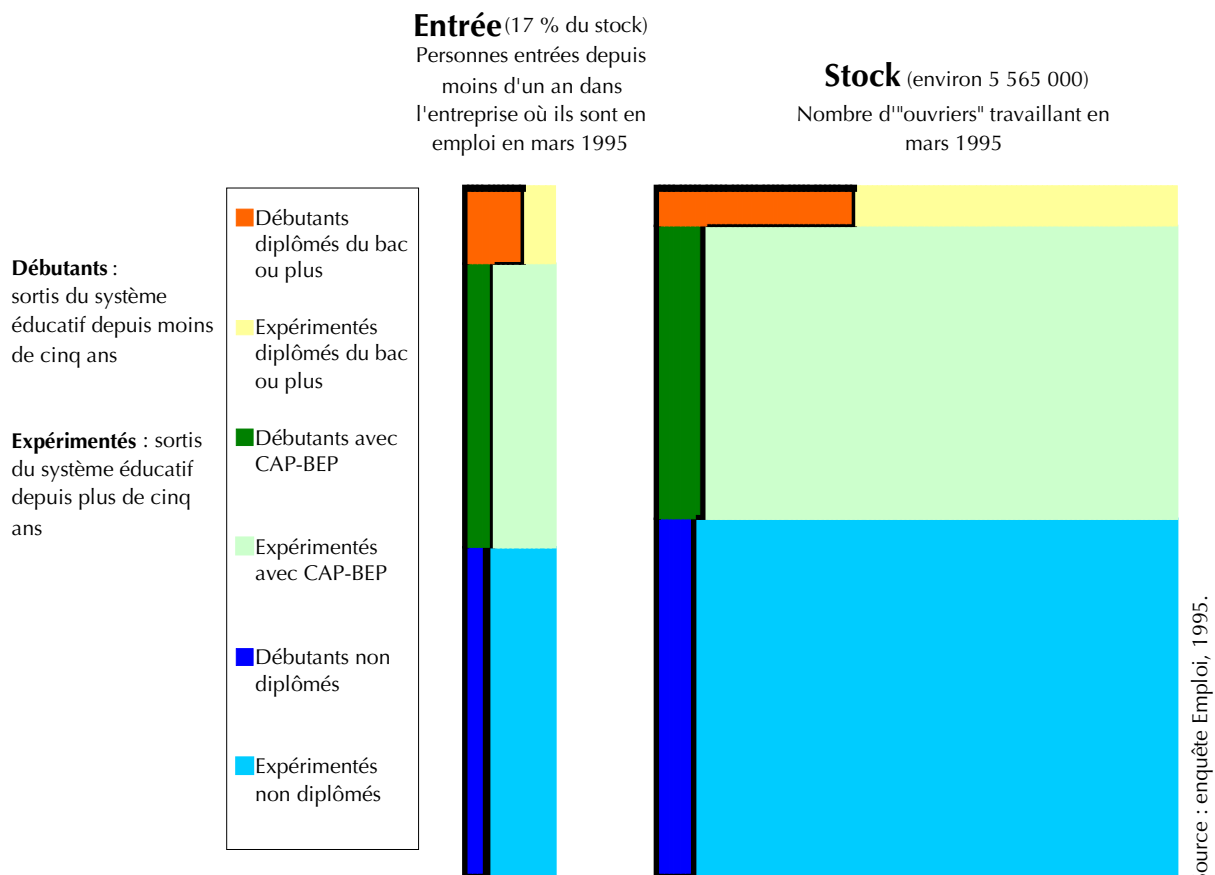
Répartition des débutants du stock par filières et niveaux de diplôme





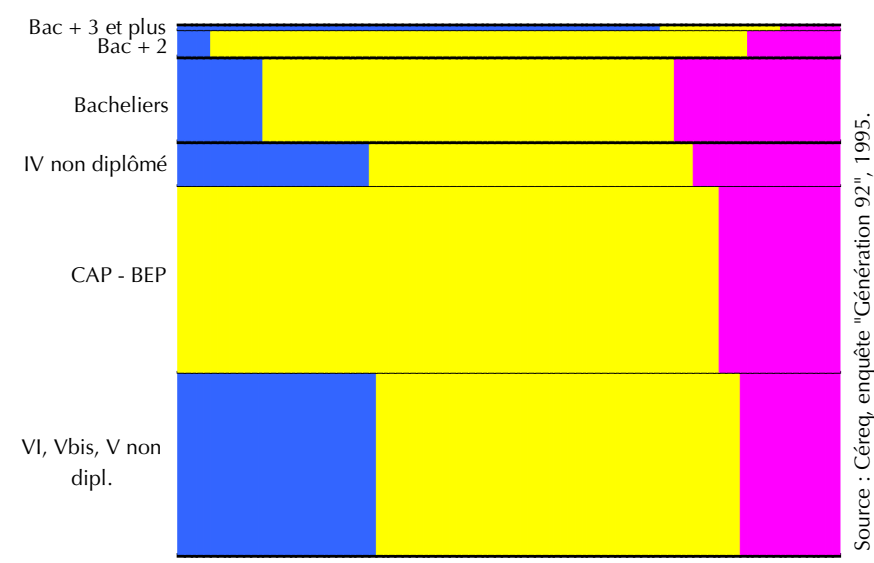
Graphique 2

STRUCTURE DE LA MAIN-D'ŒUVRE PAR DIPLÔME ET EXPÉRIENCE POUR LA CATÉGORIE SOCIALE « OUVRIERS » EN 1995



↓  
Zoom des débutants du stock grâce à  
"Génération 92"

**Répartition des débutants du stock par filières et niveaux de diplôme**

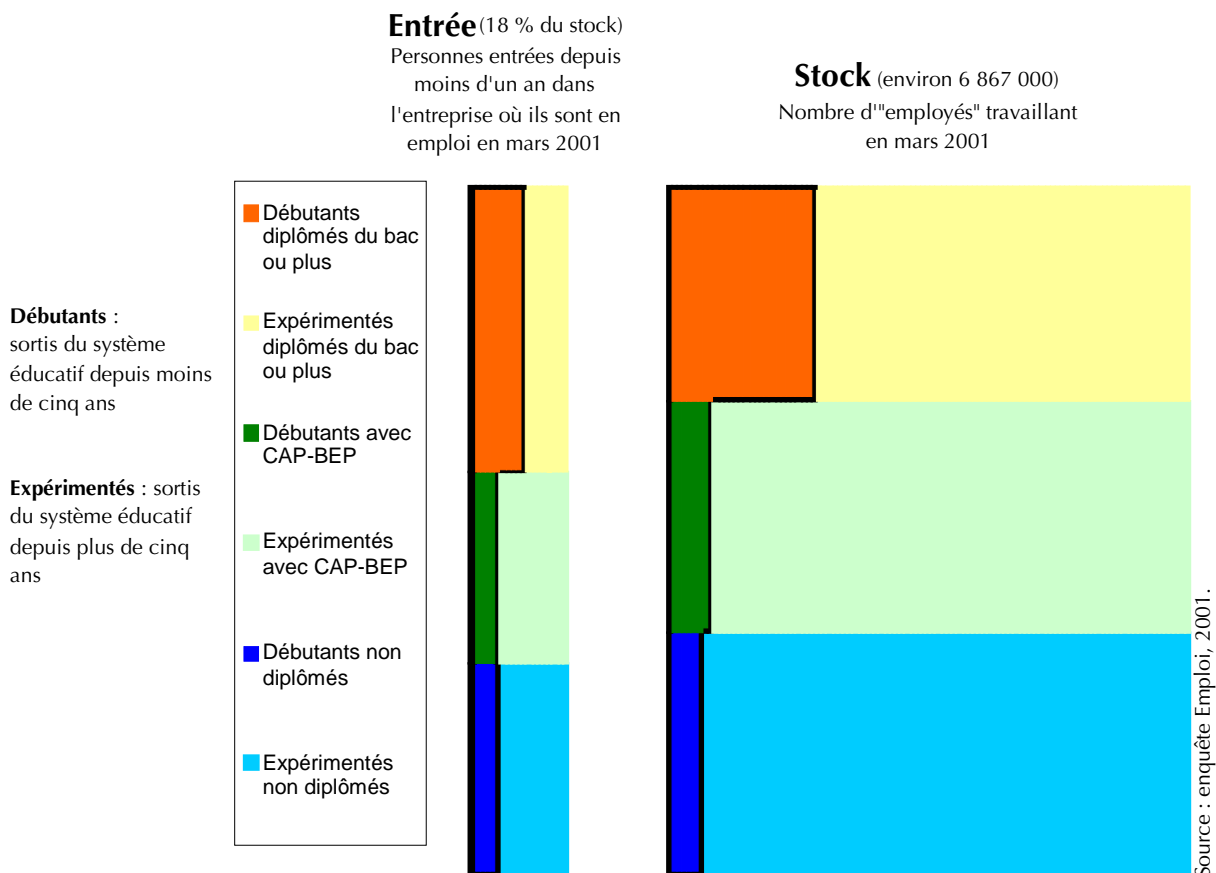


Source : Céreq, enquête "Génération 92", 1995.

- filières générales ou disciplinaires
- filières industrielles
- filières tertiaires

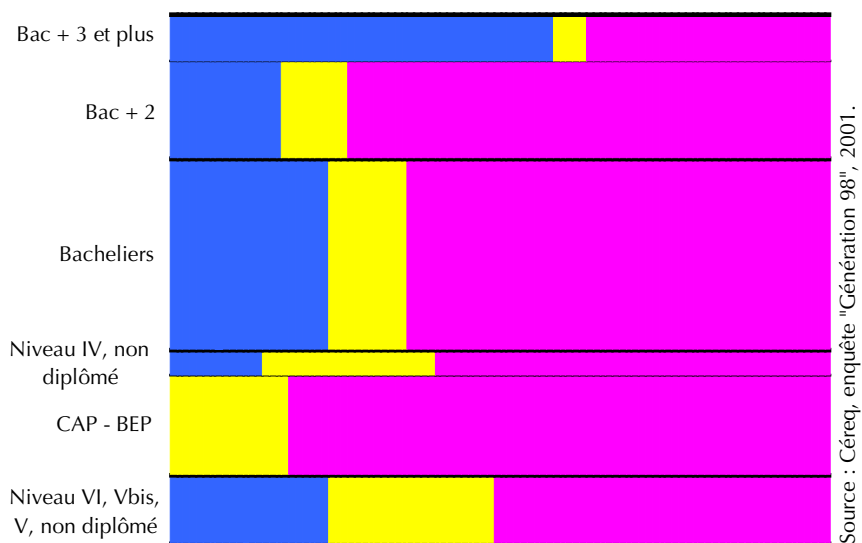
Graphique 3

STRUCTURE DE LA MAIN-D'ŒUVRE PAR DIPLÔME ET EXPÉRIENCE POUR LA CATÉGORIE SOCIALE « EMPLOYÉS » EN 2001



Zoom des débutants du stock grâce à "Génération 98"

Répartition des débutants du stock par filières et niveaux de diplôme

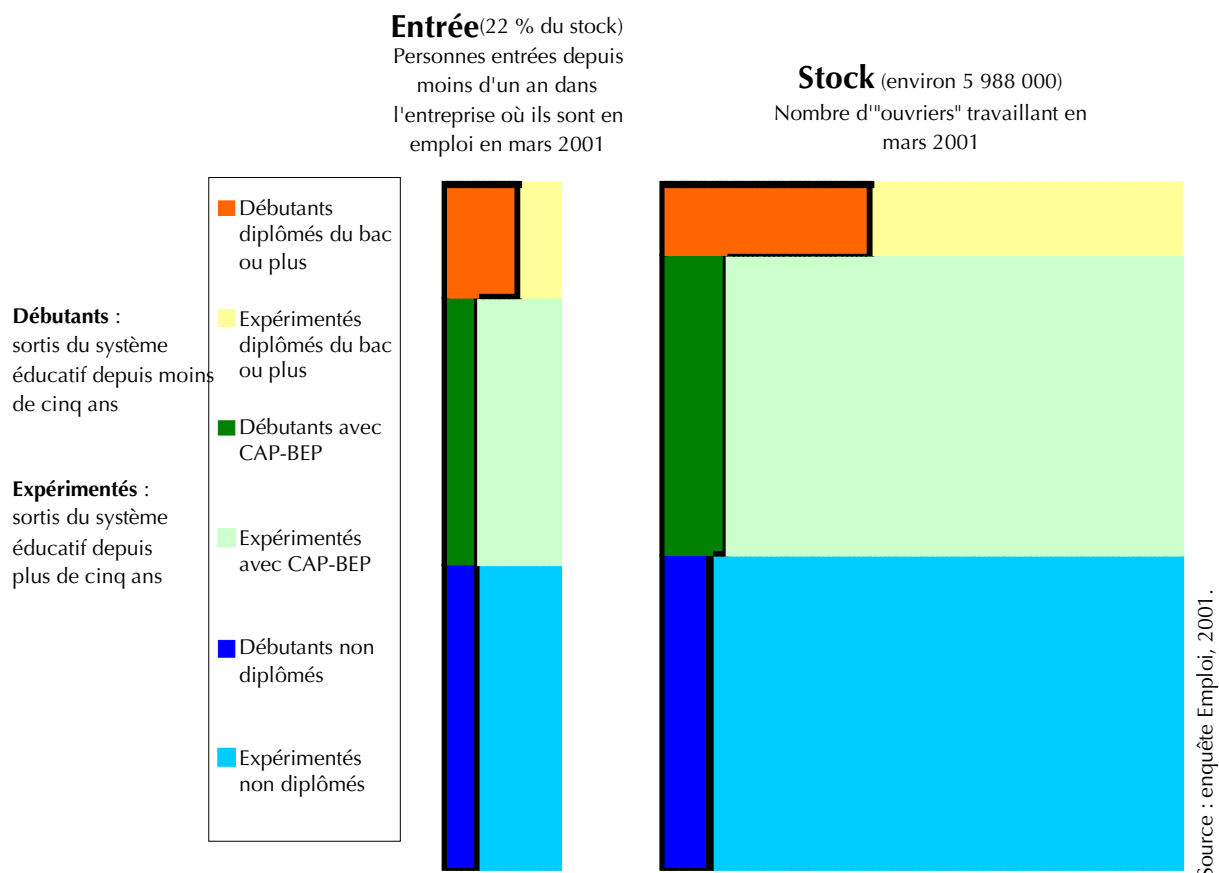


Source : Céreq, enquête "Génération 98", 2001.

- filières générales ou disciplinaires
- filières industrielles
- filières tertiaires

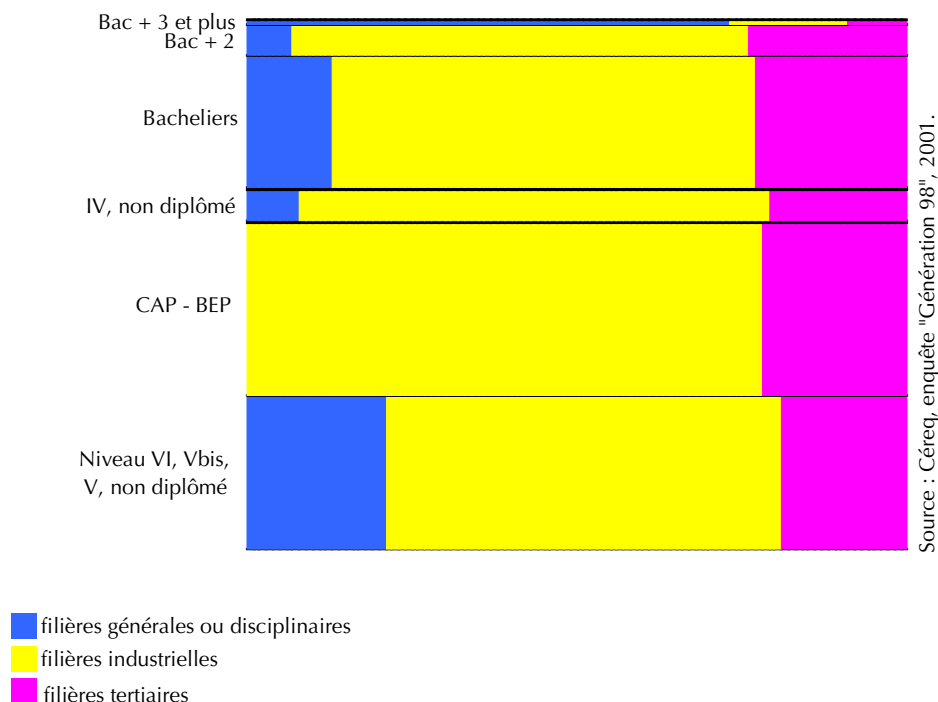
Graphique 4

STRUCTURE DE LA MAIN-D'ŒUVRE PAR DIPLÔME ET EXPÉRIENCE POUR LA CATÉGORIE SOCIALE « OUVRIERS » EN 2001



Zoom des débutants du stock grâce à "Génération 98"

Répartition des débutants du stock par filières et niveaux de diplôme



*Tableau 7*  
**RÉCAPITULATIF SUR LES JEUNES « DÉBUTANTS » DES CATÉGORIES SOCIALES DES EMPLOYÉS ET OUVRIERS**

<b>Diplôme de sortie des employés</b>	<b>Domaine de formation (NSF)</b>			
	Ensemble	Filière générale	Filière industrielle	Filière tertiaire
<i>Employés à l'enquête, parmi la Génération 98</i>				
< CAP-BEP	13 %	3 %	3 %	7 %
CAP ou BEP	19 %	0 %	3 %	16 %
Bac non diplômés	5 %	1 %	1 %	3 %
Bacheliers	36 %	9 %	4 %	23 %
Bac+2	19 %	3 %	2 %	14 %
> Bac+2	8 %	5 %	0 %	3 %
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>21 %</b>	<b>14 %</b>	<b>65 %</b>
<i>Employés en avril 1995, parmi la Génération 92</i>				
< CAP-BEP	20 %	7 %	4 %	9 %
CAP ou BEP	24 %	0 %	5 %	19 %
Bac non diplômés	9 %	4 %	1 %	4 %
Bacheliers	26 %	8 %	2 %	16 %
Bac+2	16 %	1 %	2 %	13 %
> Bac+2	5 %	4 %	0 %	1 %
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>24 %</b>	<b>15 %</b>	<b>62 %</b>

NB : si on raisonne à champ constant entre G98 et G92, les niveaux I à IV passent de 57 % à 64 % (au lieu de 68 %).

<i>Diplôme de sortie des ouvriers</i>	<b>Domaine de formation (NSF)</b>			
	Ensemble	Filière générale	Filière industrielle	Filière tertiaire
<i>Ouvriers à l'enquête, parmi la Génération 98</i>				
< CAP-BEP	29 %	6 %	17 %	5 %
CAP ou BEP	33 %	0 %	26 %	7 %
Bac non diplômés	6 %	0 %	4 %	1 %
Bacheliers	25 %	3 %	16 %	6 %
Bac+2	6 %	0 %	4 %	1 %
> Bac+2	1 %	1 %	0 %	0 %
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>11 %</b>	<b>68 %</b>	<b>22 %</b>
<i>Ouvriers en avril 1995, parmi la Génération 92</i>				
< CAP-BEP	35 %	10 %	19 %	5 %
CAP ou BEP	36 %	0 %	29 %	6 %
Bac non diplômés	8 %	2 %	4 %	2 %
Bacheliers	16 %	2 %	10 %	4 %
Bac+2	5 %	0 %	4 %	1 %
> Bac+2	1 %	1 %	0 %	0 %
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>16 %</b>	<b>67 %</b>	<b>18 %</b>

NB : si on raisonne à champ constant entre G98 et G92, les niveaux I à IV passent de 30 % à 36 % (au lieu de 38 %) et les CAP-BEP de 36 % à 34 % (au lieu de 33 %).

Sources Céreq, enquêtes Générations 92 et Génération 98.

## **2.2. Derrière une croissance régulière des effectifs, quelques « métiers moteurs » et quelques lignes de recomposition**

Au-delà de la catégorie des employés traitée comme un tout lorsqu'on la compare aux autres catégories sociales, il apparaît que les multiples professions qui constituent cet « archipel des employés » ont connu des fortunes diverses. Quelques grandes lignes de recomposition apparaissent. Cette partie traite de ces mouvements. Deux niveaux d'analyse des évolutions ont été retenus, à partir des enquêtes annuelles sur l'emploi :

- le premier est basé sur la nomenclature PCS (Tableau 8) ;
- l'autre, sur les libellés (Tableaux 9 et 10).

### **2.2.1. L'évolution des effectifs de chaque PCS**

#### ***Une progression tirée par le développement des services aux personnes***

Comme l'indique l'analyse des évolutions inter-censitaires 1990-1999, le développement de certains métiers a été fortement tiré par le dynamisme des services aux particuliers<sup>7</sup>. De fait, avec 260 000 emplois supplémentaires, la profession d'assistante maternelle a beaucoup contribué à la progression d'ensemble sur la période 1993-2001. À cela s'ajoute un accroissement des « employés de maison » (+60 000 emplois).

Le secteur de la santé a, lui aussi, tiré la croissance des employés sur la période. Certes les effectifs des « agents hospitaliers » n'ont guère évolué. Mais avec une progression de 25 %, ceux des « aides-soignants » ont crû de 80 000.

Trois métiers de la sécurité se sont particulièrement développés au cours des années 90. Il s'agit des « agents de sécurité et de surveillance » (+34 %), des « pompiers » (+64 %) ainsi que des « militaires du rang » (+48 %) que l'Armée a recruté en nombre pour faire face à la disparition de la conscription.

#### ***Les effectifs d'employés du commerce marqués par le développement des grandes surfaces***

Le secteur commercial a largement contribué à la croissance des emplois tertiaires de base. Dans les professions commerciales, la transformation du paysage a été encore marquée par le déclin du commerce « traditionnel » au profit des grandes surfaces de vente. Au niveau des employés (salariés) du commerce, cela se traduit par l'essor des employés de libre service (+35 %) et des vendeurs en alimentation (+52 %).

À la frontière entre les professions commerciales et les professions administratives, les « agents des services commerciaux du tourisme et du transport » ont également le vent en poupe. Avec le développement de l'activité des agences de voyage, leurs effectifs ont augmenté de deux tiers. En revanche, les effectifs de vendeurs ont diminué pour deux secteurs de vente spécialisée : « équipements de la personne et articles de sport » et « ameublement, décoration et équipement du foyer ».

---

<sup>7</sup> Thomas Amossé, *INSEE Première*, n° 790, juillet 2001.

Tableau 8  
ÉVOLUTION DES EFFECTIFS DE CHAQUE PCS CHEZ LES EMPLOYÉS

PCS	Indice d'évolution 1993-2001	Effectifs 1993	Effectifs 1997	Effectifs 2001
5412 : Dactylo opératrice machine	0,27	25 500	13 200	7 000
5415 : Opératrices de saisie en informatique	0,72	48 500	33 800	34 900
5312 : Gendarmes	0,78	110 000	104 200	85 800
5313 : Sergents	0,80	55 500	56 000	44 400
5431 : Employés services techniques banque	0,83	193 200	166 300	159 400
5215 : Agents de bureau de la Fonction publique	0,85	150 900	138 700	127 800
5213 : Agents de constatation ou de recouvrement des impôts, du trésor et des douanes	0,89	80 600	66 200	71 500
5514 : Vendeurs équipement de la personne, articles sport	0,89	105 200	86 300	94 100
5443 : Agents administratifs. transports marchandises	0,90	28 400	25 500	25 700
5211 : Agents exploitation des PTT et assimilés	0,93	99 900	90 300	92 600
5411 : Secrétaires	0,94	724 200	730 800	681 100
5222 : Agents de service hospitaliers	0,95	261 800	273 700	247 500
5434 : Employés services techniques assurances	0,97	129 900	136 600	126 400
5513 : Vendeurs ameublement, décor, équipement foyer	0,99	35 900	26 900	35 700
5417 : Standardistes, téléphonistes	1,02	34 000	34 200	34 600
5521 : Pompistes et gérants de station service	1,03	16 500	17 400	17 000
5216 : Agents de service des établissements enseignement	1,04	220 400	231 400	230 200
5633 : Concierges, gardiens d'immeubles	1,04	72 000	75 400	75 100
5223 : Ambulanciers salariés	1,05	30 000	29 200	31 400
5614 : Employés de l'hôtellerie	1,05	52 700	46 000	55 500
5217 : Agents de service Fonction pub. sauf écoles, hôpitaux	1,07	194 800	195 000	208 700
5421 : Employés de services comptabilité finance	1,07	391 100	402 700	416 900
5622 : Coiffeurs salariés	1,09	86 800	85 000	94 600
5516 : Vendeurs en articles de luxe	1,10	63 000	58 400	69 500
5611 : Serveur, commis restaurant ou café	1,10	243 400	260 700	267 900
5311 : Agents de police	1,13	108 800	105 200	123 400
5515 : Vendeurs droguerie, bazar, quincaillerie, bricolage	1,13	32 100	31 000	36 300
5212 : Préposés PTT	1,14	94 600	94 100	107 900
5519 : Caissiers de magasin	1,19	141 000	155 800	167 600
5517 : Vendeurs en photo, disques, librairie	1,20	31 600	32 400	37 900
5214 : Commis, adjoints administratifs de la Fonction publique	1,21	420 800	481 200	510 400
5445 : Agents et hôtesses d'accompagnement	1,23	14 700	13 300	18 100
5416 : Opérateurs exploitation en informatique	1,24	17 500	17 500	21 700
5221 : Aides-soignants	1,25	313 300	356 200	391 600
5632 : Employés de maison	1,28	211 900	258 500	271 000
5317 : Agents de sécurité, de surveillance	1,34	112 700	136 400	150 700
5424 : Employés administratifs divers d'entreprises	1,35	300 700	291 000	406 900
5518 : Employés de libre-service	1,35	84 200	106 100	113 900
5314 : Hommes du rang	1,48	24 100	28 400	35 700
5512 : Vendeurs en alimentation	1,52	207 600	261 500	314 800
5621 : Manucures, esthéticiennes salariées	1,53	13 900	10 600	21 400
5441 : Contrôleurs transports (personnels roulants)	1,62	6 800	7 900	11 000
5315 : Pompiers	1,64	28 100	34 200	46 100
5442 : Agents serv. comm. transports, tourisme	1,65	26 500	37 600	43 600
5631 : Assis. mater., garde d'enfants, travailleurs familiaux	1,67	392 400	535 300	655 400
5511 : Vendeurs gros biens intermédiaires, équipement	1,71	18 600	23 500	31 700
5444 : Agents, hôtesses accueil, information	1,77	46 300	64 400	81 800
5634 : Employés des services divers	1,93	10 800	16 400	20 800
<b>ENSEMBLE DES EMPLOYES</b>	<b>1,13</b>	<b>6 150 600</b>	<b>6 513 100</b>	<b>6 974 900</b>

Source : enquêtes Emploi 1992-1995, 1996-1998, 1999-2001.

### ***Des évolutions disparates dans le tertiaire administratif***

Dans le tertiaire administratif, les emplois de base (qui étaient tenus par les moins diplômés) ont continué à décliner au profit d'emplois plus qualifiés.

Du côté des employeurs publics, la disparition progressive de la catégorie D se traduit par une évolution contrastée entre les « agents de bureau de la Fonction publique » (effectifs réduits de 15 %, soit 23 000 agents) et les « commis ou adjoints administratifs » (+21 %).

Du côté des employeurs privés ou semi-publics, les emplois administratifs ayant pour fonction de retranscrire de l'information périlclitent. On a assisté à la fin des sténo-dactylo. Les opératrices de saisie sont également en voie d'extinction. Après avoir chuté, les effectifs de « standardistes téléphonistes » semblent se maintenir. Au sein des employés administratifs d'entreprise, même les emplois de secrétaires ont légèrement décliné (-6 %). En revanche, les métiers centrés sur l'accueil se sont fortement développés (+77 %). La catégorie des « divers employés administratifs d'entreprise » a également connu une vive progression (+35 %, avec 107 000 emplois supplémentaires).

Dans le secteur de la banque, le mouvement de qualification des emplois continue et les effectifs d'employés techniques de banque ont continué à décliner (-17 % sur la période). Leurs homologues des assurances maintiennent tout juste leurs effectifs.

Au final, dans beaucoup de domaines, les tendances de la décennie 90 semblent prolonger celles de la décennie 80.

## **2.2.2. L'évolution des libellés d'emploi**

### ***Quelques précautions pour l'analyse***

L'analyse des libellés d'emploi recueillis lors des enquêtes Emplois vient apporter une vue complémentaire à l'analyse basée sur les codes PCS. Mais le maniement de ce « matériau brut » (qui constitue une partie de la « matière première » du classement en PCS) mérite néanmoins quelques précautions.

Les libellés utilisés proviennent d'une enquête en face à face, dans laquelle les « ménages » répondent à une question concernant « la profession exercée » par les individus occupant un emploi. Ces déclarations sont souvent effectuées par une seule personne du ménage, qui répond à l'enquête pour l'ensemble des actifs occupés du ménage. Il s'agit donc tantôt d'une présentation de la profession par l'individu concerné, tantôt d'une présentation par autrui (le conjoint, un parent, etc.). Cela dit, on peut supposer que les conditions de recueil des libellés varient assez peu dans le temps.

Pour mieux comprendre ce que peut recouvrir une évolution dans les libellés d'emploi, on peut rappeler que de nombreux éléments conditionnent le recueil d'un énoncé de profession D'après F. Kramartz (1991), pour livrer un intitulé d'emploi, un enquêté va puiser dans un ensemble de « ressources ». Face à l'enquêteur, il peut mobiliser le registre technique (référence à la machine, au produit fabriqué, à la fonction, la compétence ou l'organigramme dans une organisation du travail), ou le registre administratif (référence aux classements issus des conventions collectives, aux statuts, aux grilles de la Fonction publique). Il peut aussi exprimer un attachement personnel dans ce qui est une épreuve sociale de « présentation de soi ».

Dans ces conditions, l'évolution de la fréquence des divers libellés peut aussi bien refléter une simple évolution dans ces « présentations de soi » effectuées par les ménages, qu'une réelle transformation des contenus du travail ou/et des organisations du travail. C'est pourquoi, dans bien des cas, nos commentaires ouvrent plutôt sur la formulation d'hypothèses que sur des conclusions définitives.

D'un point de vue strictement technique, notre méthode d'analyse s'appuie sur la fréquence des mots et des combinaisons de mots dans les « professions déclarées ». Les mots sont d'abord classés en cinq groupes suivant qu'ils désignent plutôt un rattachement à : un employeur, un lieu de travail ou une subdivision de l'entreprise, une position hiérarchique, une fonction individuelle ou collective.

Dans chaque catégorie de mots<sup>8</sup> (ou association de mots), sont alors repérées les évolutions les plus amples (diminutions (Tableau 9) ou augmentations (Tableau 10)) entre 1993 et 2001.

### **Les employeurs sont de moins en moins cités**

De nombreux libellés de profession incluent une référence forte à l'employeur. Cet employeur peut être nommément désigné. On retrouve alors les grands employeurs publics ou semi-publics : les PTT (devenant La Poste ou France Télécom), la SNCF ainsi que les grands services de l'État comme les Impôts, les Douanes, etc. Dans le secteur public, cette référence à l'employeur est souvent précédée du mot **agent** ou combinée au grade pour constituer ainsi la « profession déclarée ». L'**agent des impôts** est un intitulé assez courant.

L'affiliation à un employeur peut également apparaître à travers une catégorie générique (basée souvent sur le secteur d'activité) que ce soit un commerce (boulangerie, pâtisserie, restaurant, grande surface, etc.) ou un service (secteur hospitalier, banque, etc.).

De manière assez générale, cette référence à un employeur est beaucoup moins fréquente qu'auparavant. On peut y voir un effet des privatisations des grandes entreprises nationales. Mais plus généralement, cela peut aussi renvoyer à une certaine érosion ou une transformation des marchés internes et des espaces professionnels associés.

### **Les lieux de travail : du bureau au domicile et à l'agence**

La principale évolution concerne le mot **bureau**. Autrefois, l'**employé de bureau** s'affirmait sans indiquer sa fonction et s'inscrivait en opposition au travail de l'ouvrier d'usine tout en indiquant un niveau hiérarchique de base. Cette dénomination reste encore assez fréquente (avec 154 000 individus en 2002) mais en huit ans, l'effectif a quasiment été divisé par deux. Dans une moindre mesure, la référence au magasin est, elle aussi, en perte de vitesse.

En sens inverse, le terme **à domicile** est deux à trois fois plus courant. L'**employé de maison** s'est également maintenu au cours des années 90.

L'**agence** est une référence qui émerge. Sa fréquence a été multipliée par 1,6. Ce phénomène peut être rapproché de la décentralisation dans les organisations du travail et du développement des « réseaux ».

Même si le mot **guichet** est beaucoup moins fréquent, ceux qui se désignent comme **guichetier** sont de plus en plus nombreux (+50 % en 8 ans).

### **Les positions dans la hiérarchie et le statut : vers une valorisation par la fonction ?**

Les mots **employé** ou **agent**, associés à un nom d'employeur plus ou moins générique, sont plutôt en déclin. Au-delà de l'**opératrice de saisie**, la position de (simple) **opérateur** est de moins en moins mentionnée. De même, moins de libellés contiennent la mention **apprenti** (-15 %). Renvoyant à une position intermédiaire dans la hiérarchie de bureau, l'**agent principal** est aussi en voie de disparition (avec une réduction de 50 %).

Globalement, les termes renvoyant à une position dans une hiérarchie ont tendance à se raréfier. Dans le secteur public, la dénomination correspondant au grade d'**adjoint administratif** s'est assez largement diffusée. Parallèlement à la diffusion de ce terme, qui désigne autant une fonction qu'une position hiérarchique, celui d'**assistant** s'est beaucoup répandu dans le secteur privé.

---

<sup>8</sup> NB : la question du genre n'étant pas au centre de notre problématique, les versions masculine et féminine du même mot sont regroupées dans les comptages, sauf pour pointer certains aspects distinctifs associés au genre des mots. Une analyse plus systématique de l'évolution des genres dans les appellations de métiers viendrait sans doute compléter utilement cette analyse relativement « asexuée ». Une autre dimension mériterait également d'être plus fouillée : celle de la polyvalence.



Tableau 9  
ASSOCIATIONS DE MOTS EN FORTE DIMINUTION

Mot 1	Mot 2	Indice d'évolution 1993-2001	Effectifs 1993	Effectifs 1997	Effectifs 2001
AUXILIAIRE	PTT	0,0	5 100	700	100
STENO	DACTYLO	0,1	16 300	4 500	1 400
SECRETAIRE	DACTYLO	0,1	14 800	3 600	900
SECRETAIRE	STENO	0,1	8 000	1 800	900
PREPOSE	PTT	0,3	37 400	17 300	11 700
SECRETAIRE	AIDE	0,3	7 800	4 200	2 300
STAGIAIRE	*	0,3	6 700	5 700	2 300
GONDOLIER	CAISSIER	0,3	6 600	4 200	2 000
FEMME	SERVICE	0,4	42 100	27 000	17 100
AGENT	EXPLOITATION	0,4	35 500	21 000	12 600
AGENT	BUREAU	0,4	23 500	15 900	9 000
AGENT	PTT	0,4	22 900	12 500	8 100
EMPLOYE	PTT	0,4	15 300	8 000	6 200
AGENT	ADMINISTRATION	0,4	11 100	6 500	4 500
BRIGADIER	POLICE	0,4	10 200	6 000	3 900
PRINCIPAL	ADMINISTRATION	0,4	8 600	4 000	3 100
EMPLOYE	COMPTABILITE	0,4	8 100	5 100	3 600
EMPLOYE	COMPTABLE	0,4	7 400	2 900	3 000
MATERNELLE	DOMICILE	0,4	6 500	3 800	2 500
GRANDE	SURFACE	0,4	6 100	5 200	2 700
SERVEUR	RESTAURANT	0,5	22 700	13 800	10 700
AGENT	PRINCIPAL	0,5	22 600	13 400	11 500
AGENT	DOUANES	0,5	8 800	3 000	4 200
POMPISTE	*	0,5	7 200	6 400	3 800
SECRETAIRE	BILINGUE	0,5	6 800	4 900	3 100
ASSISTANT	DOMICILE	0,5	6 300	3 500	2 900
VENDEUR	ALIMENTATION	0,5	6 300	3 700	3 400
VENDEUR	PATISSERIE	0,5	6 300	5 300	3 400
COIFFEUR	MIXTE	0,5	5 900	3 000	2 700
EMPLOYE	MAGASIN	0,5	5 200	2 300	2 500
EMPLOYE	BUREAU	0,6	253 400	197 000	154 700
CONCIERGE	*	0,6	11 900	9 200	7 200
SPECIALISEE	MATERNELLE	0,6	10 700	13 400	6 600
RESTAURANT	EMPLOYE	0,6	10 600	5 800	6 400
APPRENTI	CUISINIER	0,6	9 900	8 300	6 000
AGENT	TELECOM	0,6	8 800	6 600	5 100
GARDIEN	ENFANTS	0,6	7 900	10 600	5 100
EMPLOYE	BANQUE	0,7	146 500	115 200	103 900
GENDARME	*	0,7	87 100	83 700	59 800
MILITAIRE	CARRIERE	0,7	23 200	24 200	15 700
VEILLEUR	NUIT	0,7	19 600	10 900	14 100
GARDIEN	*	0,7	16 300	22 900	12 100
AGENT	MATERNELLE	0,7	13 900	15 800	10 100
EMPLOYE	MUNICIPAL	0,7	13 400	8 800	8 900
ECOLE	MATERNELLE	0,7	13 000	14 500	9 300
ADMINISTRATIF	PRINCIPAL	0,7	11 500	11 600	8 100
VENDEUR	CAISSIER	0,7	10 900	13 600	7 600
CUISINIER	AIDE	0,7	9 100	8 900	6 700
AGENT	COLLECTIVITE	0,7	8 400	7 700	5 900
AGENT	EDF	0,7	7 500	3 600	5 000
EMPLOYE	ASSURANCES	0,7	7 100	6 900	4 800
EMPLOYE	PHARMACI	0,7	6 400	4 700	4 500
POLICE	MUNICIPALE	0,7	5 800	3 900	4 100
TRAVAILLEUR	FAMILIAL	0,7	5 800	4 500	3 900
LEGUMES	FRUITS	0,7	5 600	4 600	3 800
EMPLOYE	ASSURANCE	0,7	5 200	5 000	3 900

Tableau 10  
ASSOCIATIONS DE MOTS EN FORTE CROISSANCE

Mot 1	Mot 2	Indice d'évolution 1993-2001	Effectifs 1993	Effectifs 1997	Effectifs 2001
TERRITORIAL	SPECIALISE	39,0	200	4 300	7 000
ATSEM	*	32,5	200	500	7 200
ASSISTANT(E)	VIE	26,6	300	3 900	8 500
ADJOINT	SECURITE	20,2	500	600	10 800
HOTESSE	CAISSE	10,8	4 400	14 600	47 000
AGENT	PATRIMOINE	9,3	700	3 700	6 100
COMMERCIAL	*	8,7	1 700	5 500	14 800
ASSISTANTE	DIRECTION	6,7	900	2 900	6 300
ASSISTANT(E)	GESTION	4,8	3 600	9 300	17 400
ASSISTANT(E)	ADMINISTRATIF(VE)	4,5	2 600	6 300	11 500
CONSEILLER(E)	VENTE	4,4	3 300	6 200	14 800
ENTRETIEN	ACCUEIL	3,8	2 300	7 600	8 600
AIDE	DOMICILE	3,6	19 600	41 700	70 300
EMPLOYE(E)	COMMERCIAL(E)	3,4	12 100	11 200	41 000
AUXILIAIRE	VIE	3,3	9 200	21 200	33 400
ASSISTANT(E)	COMMERCIAL(E)	3,3	3 600	7 000	11 900
OUVRIER(E)	ACCUEIL	3,3	2 100	7 500	7 000
CONSEILLER(E)	COMMERCIAL(E)	3,3	1 700	2 800	5 700
FACTEUR	*	3,1	17 900	35 800	56 200
GENDARME	MOBILE	2,8	4 400	6 900	12 300
AGENT	SOCIAL	2,7	4 200	6 000	11 200
AGENT	ACCUEIL	2,6	10 100	14 800	26 700
GARDE	ENFANTS	2,6	5 800	11 700	14 900
AIDE	MEDICO-PSYCHO	2,5	8 100	10 900	20 300
GESTIONNAIRE	*	2,5	4 800	8 200	12 000
EMPLOYE(E)	RESTAURATION	2,3	9 700	15 400	22 300
SECRETAIRE	ASSISTANT(E)	2,2	3 300	5 700	7 300
AGENT	TERRITORIAL	2,1	10 900	18 000	23 300
AGENT	ECOLES	2,1	5 900	12 300	12 200
EMPLOYE(E)	POSTE	2,1	4 300	6 500	9 100
EMPLOYE(E)	POLYVALENT(E)	2,0	6 400	9 200	12 600
SPECIALISE	ECOLES	2,0	4 500	10 200	8 800
POLICIER	MUNICIPAL	2,0	3 100	4 000	6 200
AGENT	ENTRETIEN	1,9	62 400	97 300	120 900
GUICHETIER(E)	*	1,9	9 400	17 900	18 200
OUVRIER(E)	ENTRETIEN	1,9	7 700	15 300	14 400
POLICIER	*	1,9	5 400	7 900	10 100
ASSISTANT(E)	MATERNELLE	1,8	172 300	244 800	307 800
AGENT	SECURITE	1,8	39 100	53 600	69 200
MILITAIRE	*	1,8	11 600	18 500	20 900
SECRETAIR(E)	JURIDIQUE	1,8	5 400	7 300	9 800
AGENT	VOYAGE	1,8	4 800	7 500	8 300
AGENT	POSTE	1,8	4 300	6 200	7 800

Les évolutions les plus frappantes concernent les termes indiquant une implication et/ou une responsabilisation des individus. Ainsi, se sont multipliés les employés se désignant comme **responsable** ou **chargé de** (suivi de la dénomination d'un secteur ou d'une mission).

### **Les fonctions individuelles ou collectives**

L'évolution des libellés vient souvent confirmer celle des PCS avec :

- un développement de l'assistance aux personnes à domicile
- un essor des emplois de sécurité dans le secteur privé
- la disparition des métiers basés sur la « transcription de l'information ».

Mais l'analyse permet aussi de déceler plus finement les transformations autour :

- du développement des fonctions d'accueil
- des « divers employés administratifs d'entreprises »
- des organisations et des fonctions commerciales.

### **Un développement de l'assistance aux personnes et des interventions au domicile**

À côté de l'**assistante maternelle**, dont les effectifs ont été multipliés par 1,8, les autres formes de nominations faites par les intervenants venant assister une famille ou une personne à domicile se sont multipliées. Les libellés d'**aide à domicile** sont passés de 20 000 à 42 000. L'**auxiliaire de vie** a émergé avec une fréquence de 33 000 en 2001 contre 7 000 en 1993. Cette dernière appellation devrait continuer à se multiplier compte tenu de la création d'un diplôme d'État en 2002 venant prolonger le CAFAD.

### **La sécurité : « agents » dans le privé, « adjoints » dans le public**

Les effectifs d'**agent de sécurité** ont été multipliés par deux. À cela s'ajoute dans le secteur public, l'arrivée chez les jeunes des **adjoints de sécurité** dans le cadre du programme « Nouveaux services, nouveaux emplois ».

### **Une quasi-disparition des fonctions de « transcription » de l'information**

Après avoir décliné sous l'effet de l'informatisation et du développement de la micro-informatique, les intitulés faisant référence aux **employés aux écritures**, **sténo**, **dactylo** ont fini par disparaître au cours des années 90. De leur côté, les effectifs des **opératrices de saisie** ont encore diminué de 20 %.

### **Un développement des fonctions d'accueil physique**

Trois fois plus de libellés d'emploi contiennent le mot **accueil**. À côté du développement des **hôtesse d'accueil**, l'émergence des **agent d'accueil** traduit-elle une ouverture de cette fonction en direction des hommes (au moins dans les intentions, comme potentialité dans une organisation du travail) ?

L'apparition du terme **hôtesse de caisse**, de son côté, est-elle liée à une volonté de faire comprendre aux titulaires des postes de caissières qu'on attend d'elles tout autant une attitude d'« accueil » qu'une rapidité dans leur travail et qu'une tenue de caisse rigoureuse ?

Plutôt centrés sur le secteur hôtelier, les **réceptionnistes** n'ont pas le vent en poupe. De leur côté, les **standardistes** semblent pâtir des progrès de la téléphonie.

### **Autour de la comptabilité un essor de l'assistance dans la gestion**

Si l'aide-comptable tend à disparaître, l'implication des employés dans la gestion semble de plus en plus marquée dans les libellés d'emploi. **Assistante de gestion** et **gestionnaire** sont des appellations de plus en plus fréquentes. De même, l'implication dans la gestion et l'organisation des flux de transports apparaît avec le mot **logistique**.

### **Nouvelle organisation de la vente ou nouvelle présentation des fonctions commerciales ?**

Dans le domaine de la vente, le terme le plus courant reste celui de **vendeur**. Il se trouve de plus en plus employé seul, sans autre indication. S'agit-il simplement d'une moindre exigence des enquêteurs de l'INSEE pour faire préciser les libellés de profession ? Et/ou cela signifie-t-il, plus substantiellement, que la spécialisation sur un type de produit compte de moins en moins dans les cursus professionnels ?

Parallèlement à cette évolution, on constate que de plus en plus de professions sont principalement caractérisées par la fonction commerciale. À côté des **secrétaires commerciales**, qui, elles, ont plutôt décliné (mais peut-être s'agit-il simplement d'un changement de dénomination au profit des **assistantes commerciales**), on assiste à l'émergence de l'**employé commercial** (trois fois plus nombreux) et du **commercial** (sans autre indication) (huit fois plus nombreux).

Au lieu d'être marquée par la spécialisation sur un produit, la qualification de certaines professions de la vente semble être attestée par le rôle de « conseil » qu'est supposé tenir le vendeur. Mais s'agit-il plutôt d'une évolution destinée à valoriser et « euphémiser l'acte de vente » comme le suggèrent M. Arliaud et H. Eckert (2002) ou d'une réelle transformation dans l'activité et les compétences attendues chez certains vendeurs ?

Une autre orientation apparaît avec l'expansion du mot **clientèle** reflétant ainsi le développement d'organisations et de compétences qui entendent être « tournées vers le client » (pour reprendre le titre de l'ouvrage livrant une synthèse des contrats d'étude prospective dans les services).

Contrairement à ce qu'on pouvait attendre, l'essor de la « télévente » n'apparaît pas très nettement dans les libellés d'emploi. Cela tient pour une part à la méthode qui prend mal en compte une certaine diversité des appellations : **télé-acteur**, **télé-vendeur**, **télé-conseiller**, etc. En effet, la fréquence du radical **télé** a tout de même été multipliée par deux chez les employés sur la période. Mais en 2001, l'effectif semble limité à quelque 25 000 individus.

Qu'elle soit basée sur les PCS d'employés ou bien sur les libellés d'emploi, l'analyse des évolutions laisse entrevoir de multiples lignes de transformation des « emplois tertiaires de base ». Ce premier regard sur l'ensemble du champ des « employés » mérite d'être affiné en se centrant sur les quelques grandes figures d'emploi.

### 3. Évolutions de l'emploi et usages des diplômes professionnels autour de sept « figures emblématiques »

Dans cette troisième partie, nous privilégions une entrée par sept « champs d'emplois » définis autour des sept figures traditionnelles de l'emploi tertiaire de base (voir 1.3.2. et 1.3.3. pour une définition précise). L'idée est d'examiner comment chaque groupe d'emplois évolue et comment il est alimenté par une main-d'œuvre plus ou moins diplômée et plus ou moins expérimentée.

Compte tenu de certaines similarités, six figures sont regroupées en trois « binômes ». Le premier est celui du tertiaire administratif (aide-comptable et secrétaire) (3.1). Le second regroupe deux familles de métiers réglementés : celles du coiffeur et de l'aide-soignant (3.2). Le troisième associe deux activités liées à l'entretien de locaux : la femme de ménage et l'agent de service polyvalent (3.3). À ces trois binômes, s'ajoute le vendeur en magasin.

Après un tour d'horizon de ces figures, nous avançons une typologie basée sur l'analyse de l'alimentation des emplois de chaque famille d'activités (3.5). Puis nous cherchons à tester la reconnaissance des diplômes professionnels et son évolution dans les divers champs professionnels (3.6).

#### 3.1. Autour de l'aide-comptable et de la secrétaire

##### 3.1.1. La famille d'activités professionnelles des aides-comptables

Cette famille professionnelle (qui regroupe les PCS 5421 et 5213, voir point 2) fait partie de la « bourgeoisie » des employés ; des catégories retenues, c'est elle qui rémunère le mieux et offre les probabilités de « promotion » parmi les meilleures (voir tableaux en Annexe 3).

Depuis 1993, c'est un groupe d'emplois en faible croissance, avec une légère montée du temps partiel (voir Tableau 11 et tableaux en annexe). L'appel à la main-d'œuvre débutante y est plus réduit qu'ailleurs, stable sur la décennie. En dehors du secteur public, c'est la famille d'activités qui présente le plus fort taux de stabilité de la main-d'œuvre. Mais c'est aussi la catégorie la plus fortement dominée par les diplômés de niveau IV et plus qui y représentent déjà plus de la moitié de la main-d'œuvre. Cette domination des niveaux supérieurs va sans doute se renforcer encore puisque l'alimentation de la catégorie (approchée par les entrées) se fait désormais aux trois-quarts par des bacheliers et des diplômés de l'enseignement supérieur. En corollaire, se dessine durant la décennie la marginalisation du niveau V de diplôme dans les embauches telle que la reflète l'évolution de la structure par diplôme des entrées dans les entreprises ; les CAP-BEP n'y représentent plus que 16 % des entrées en 2001 contre 27 % en 1993.

Le constat est encore plus rude concernant les débutants diplômés de CAP-BEP. Les enquêtes Générations (92 et 98), qui permettent de « zoomer » sur l'alimentation des familles d'activités professionnelles par les débutants, montrent, chez les aides-comptables, une quasi-évacuation des jeunes qui n'ont pas au moins le baccalauréat (Tableau 7, graphiques « aides-comptables »). Ces derniers, qui ne représentaient déjà plus que 19 % des aides-comptables de la Génération 92 observée en avril 1995, voient leur part tomber à seulement 8 % des aides-comptables de la Génération 98 observée en 2001. Plus parlant encore, la part de ceux issus des formations à la comptabilité<sup>9</sup>, passe de 9 % à... 2 %.

Cette évolution peut sans doute être rapprochée des transformations observées dans les intitulés d'emploi déclarés et en particulier de la baisse, constatée depuis le début des années 1990, des libellés d'aide-comptable (-13 %) au profit de ceux de comptable (+30 %). Dans le même temps le nombre de comptable parmi les cadres administratifs ou financiers des PME ou parmi les professions intermédiaires (maîtrise et techniciens des services comptables et financiers – 4611) est en diminution. Une telle évolution peut refléter deux phénomènes. Le premier serait un processus de « déclasserment » où la même activité donnerait lieu à un positionnement dégradé dans la hiérarchie des emplois, et dans la hiérarchie salariale. Un deuxième phénomène correspondrait à une modification dans l'organisation du travail intra-entreprise ou inter-entreprise : compte tenu de l'informatisation et de l'organisation du recueil et de la saisie des

---

<sup>9</sup> BEP de comptabilité ou échec au baccalauréat professionnel de comptabilité.

informations comptables au plus près de la « source », le trinôme « aide-comptable, comptable, expert-comptable » cède la place à un binôme « comptable – expert-comptable » (ce dernier étant dans l'entreprise ou hors de l'entreprise). Cela semble assez conforme aux conclusions de Liaroutzos et Mériot (1996) basées sur l'analyse des emplois en dynamique (méthode ETED) dans une cinquantaine d'entreprises. En revanche, un autre résultat de l'analyse des libellés ne corrobore pas un de leurs résultats concernant l'existence et le développement de postes mixant le secrétariat et la comptabilité. En effet, au sein de la PCS des « employés de comptabilité », les appellations de secrétaire-comptable sont nettement plus fréquentes que celles d'aide-comptable. Les effectifs de ces appellations polyvalentes sont même en croissance<sup>10</sup> depuis le début des années 1990, passant de 76 100 à 79 500.

Dans le domaine de la Fonction publique, les évolutions s'observent également dans la catégorie des agents de constatation ou de recouvrement des impôts, du trésor et des douanes. En particulier on observe une forte augmentation des intitulés d'agent de recouvrement (+64 %) alors que les agents dits de constatation, impôts, douane, trésor, sont en baisse.

---

<sup>10</sup> Contradictoire, en apparence, avec les observations faites dans (Liaroutzos & Mériot 1996, p. 24) pour qui au contraire l'emploi de secrétaire-comptable est un emploi rare. Un champ d'observation différent, l'ensemble des PCS dans leur cas, la seule FAP des aides-comptables dans le notre, est sans doute à l'origine de cette apparente contradiction.

Tableau 11

## TABLEAU RÉCAPITULATIF SUR LA FAMILLE D'ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES DES AIDES-COMPTABLES

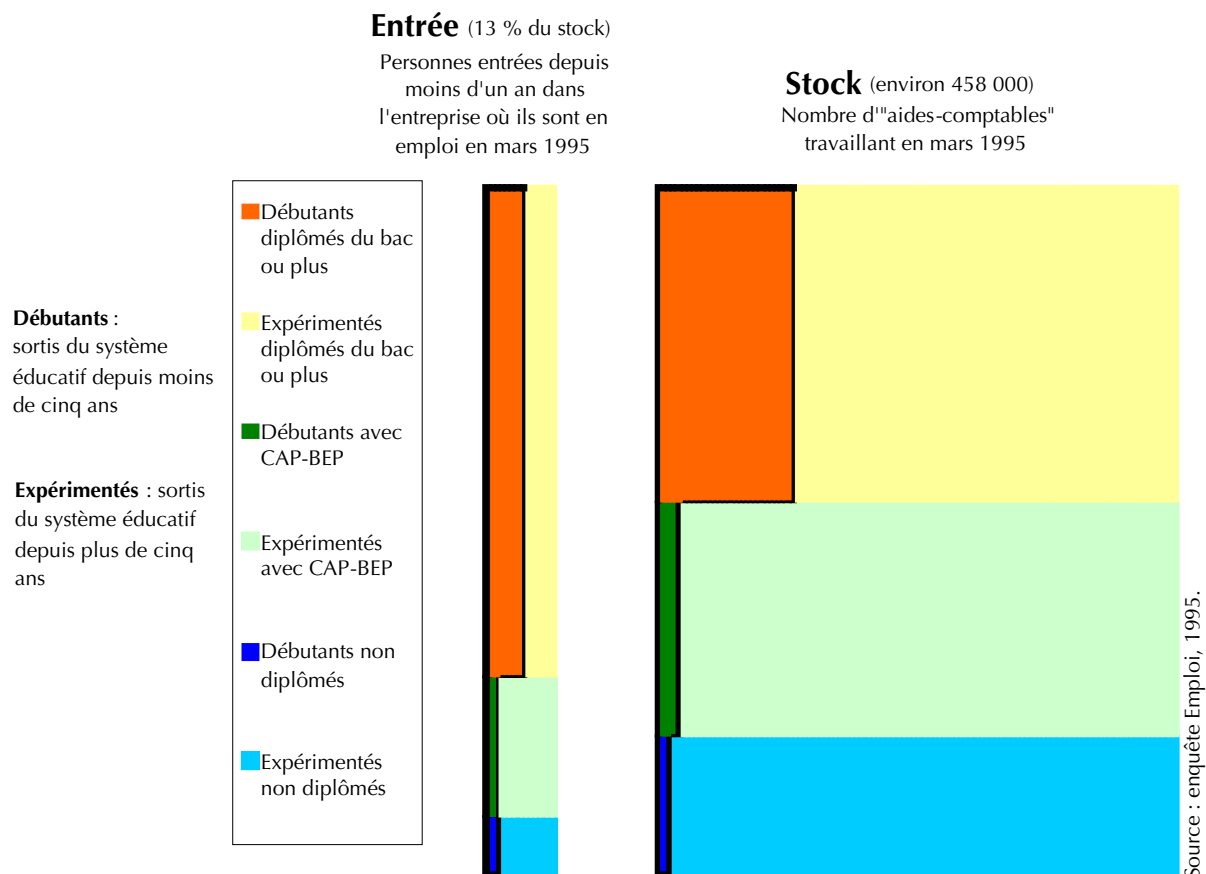
Aides-comptables	Stock				Entrées			
	1993	1997	2001	Écarts 2001 -1993	1993	1997	2001	Écarts 2001 -1993
Effectifs	478 289	467 510	485 152	6 863	67 976	62 842	83 230	15 254
« Équivalents temps plein »	441 666	427 901	445 324	3 658	60 522	54 469	76 756	16 234
Diplômes (%)								
Bac et +	39	48	58	19	58	70	77	19
CAP-BEP	37	32	27	-10	27	18	16	-11
CEP ou sans diplôme	24	20	14	-10	15	12	7	-8
Total	100	100	100		100	100	100	
Temps partiel (%)	21	24	22	1	26	32	19	-7
Part débutants (%)	11	9	11	0	31	32	35	4
Salaires (indice SMIC)								
d1	0,88	0,80	0,85	-0,03	0,55	0,53	0,64	0,09
Médiane	1,58	1,50	1,45	-0,13	1,21	1,09	1,25	0,04
d9	2,26	2,10	2,05	-0,21	1,98	1,82	1,78	-0,20
<b>Détail diplôme (%)</b>								
dipl. niveaux 1-2	4	4	6	2				
dipl. tertiaire niveau 3	10	15	22	12				
autre dipl. niveau 3	1	2	1	0				
dipl. général niveau 4	10	13	16	6				
dipl. domaine niveau 4	11	11	11	0				
autre dipl. tertiaire 4	2	3	3	1				
autre dipl. niveau 4	2	1	0	-2				
<b>CAP-BEP domaine</b>	<b>22</b>	<b>21</b>	<b>17</b>	<b>-4</b>				
autre CAP-BEP tertiaire	10	10	8	-2				
autre CAP-BEP	5	2	2	-3				
CEP ou sans diplôme	24	20	14	-10				
Total	100	100	100					
	<b>Mobilité</b>							
Taux d'entrants (%)	14	13	17	3				
Taux de sortants	15	13	14	-1				
Taux de stabilité	70	74	69	-1				
Taux vulnérabilité	6	4	3	-3				

Diplôme de sortie	Domaine de formation (NSF)				Comptabilité, gestion
	Ensemble	Filière générale	Filière industrielle	Filière tertiaire (autres)	
<b>Aides-comptables à l'enquête, parmi la Génération 98</b>					
< CAP-BEP	2 %	1 %	0 %	1 %	0 %
CAP ou BEP	4 %	0 %	1 %	1 %	2 %
Bac non diplômés	2 %	0 %	0 %	1 %	1 %
Bacheliers	32 %	7 %	1 %	10 %	15 %
Bac+2	44 %	9 %	1 %	12 %	23 %
> Bac+2	16 %	8 %	1 %	4 %	3 %
Total	100 %	24 %	3 %	29 %	44 %
<b>Aides-comptables en avril 1995, parmi la Génération 92</b>					
< CAP-BEP	5 %	1 %	1 %	2 %	1 %
CAP ou BEP	7 %	0 %	1 %	3 %	4 %
Bac non diplômés	7 %	2 %	0 %	1 %	4 %
Bacheliers	42 %	10 %	1 %	8 %	24 %
Bac+2	29 %	1 %	0 %	5 %	22 %
> Bac+2	9 %	7 %	0 %	0 %	1 %
Total	100 %	22 %	3 %	20 %	56 %

Sources : Céreq, enquêtes Générations ; enquêtes Emploi, INSEE.

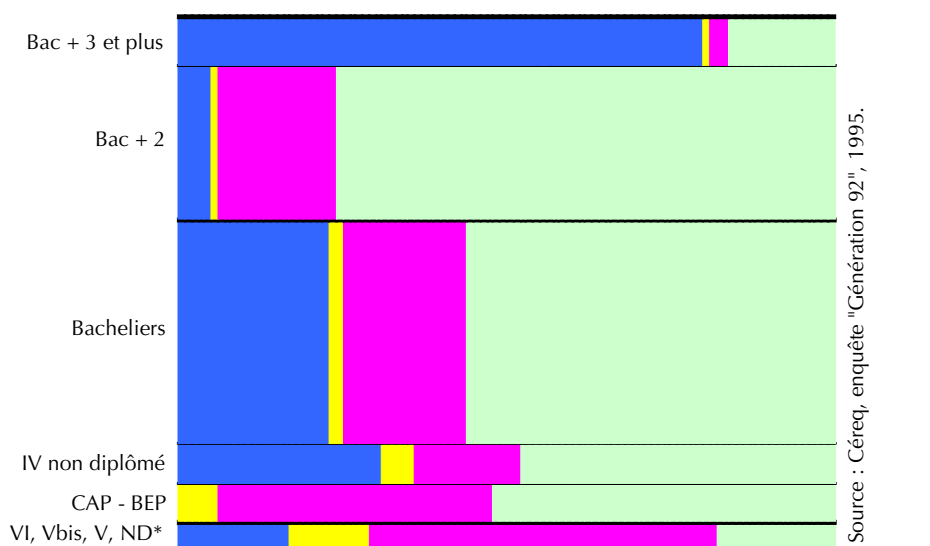
Graphique 5

STRUCTURE DE LA MAIN-D'ŒUVRE PAR DIPLÔME ET EXPÉRIENCE POUR LA FAMILLE D'ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES « AIDES-COMPTABLES » EN 1995



Zoom des débutants du stock grâce à "Génération 92"

Répartition des débutants du stock par filières et niveaux de diplôme



\* ND : non diplômé

■ filières générales ou disciplinaires

■ filières industrielles

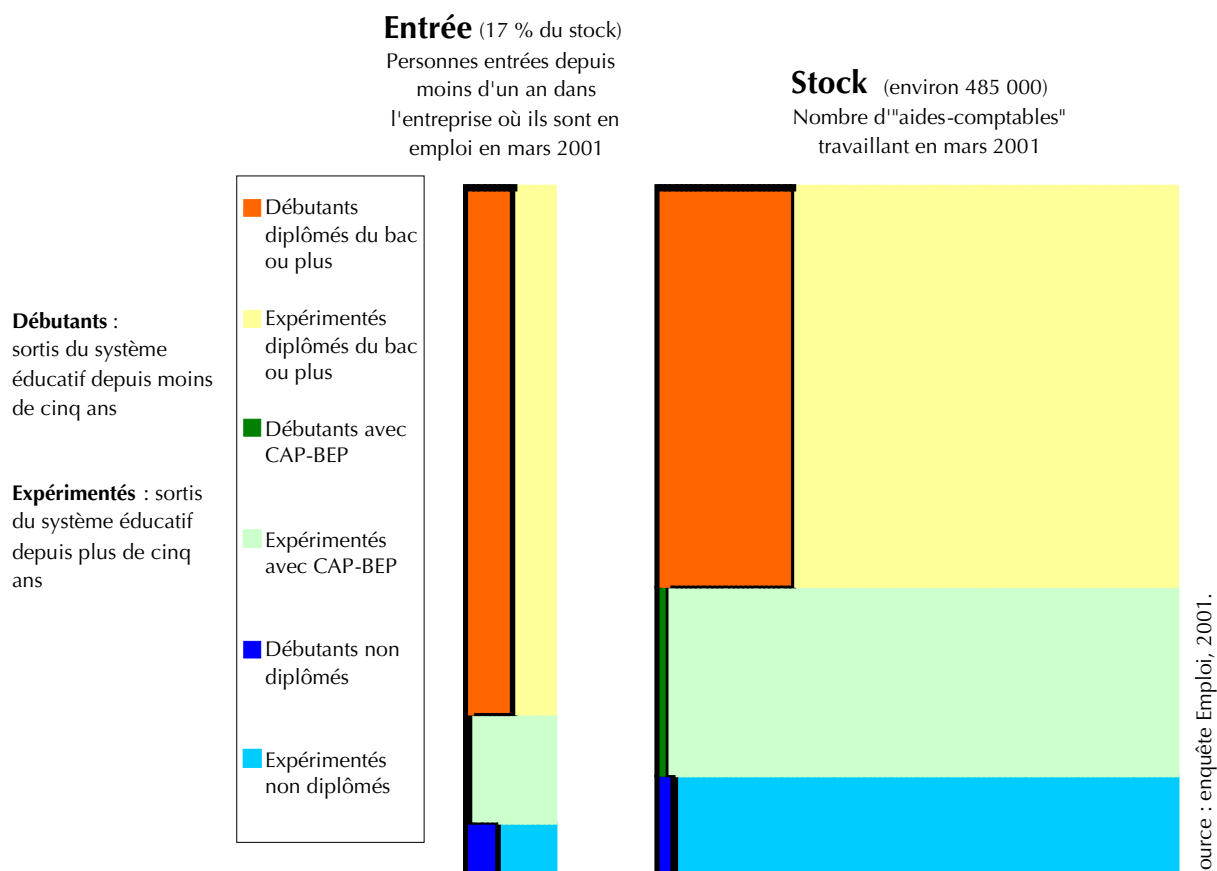
■ filières tertiaires

■ filière tertiaire n°1 en lien direct avec la famille professionnelle (SPEn1 = NSF 314 - comptabilité, gestion)



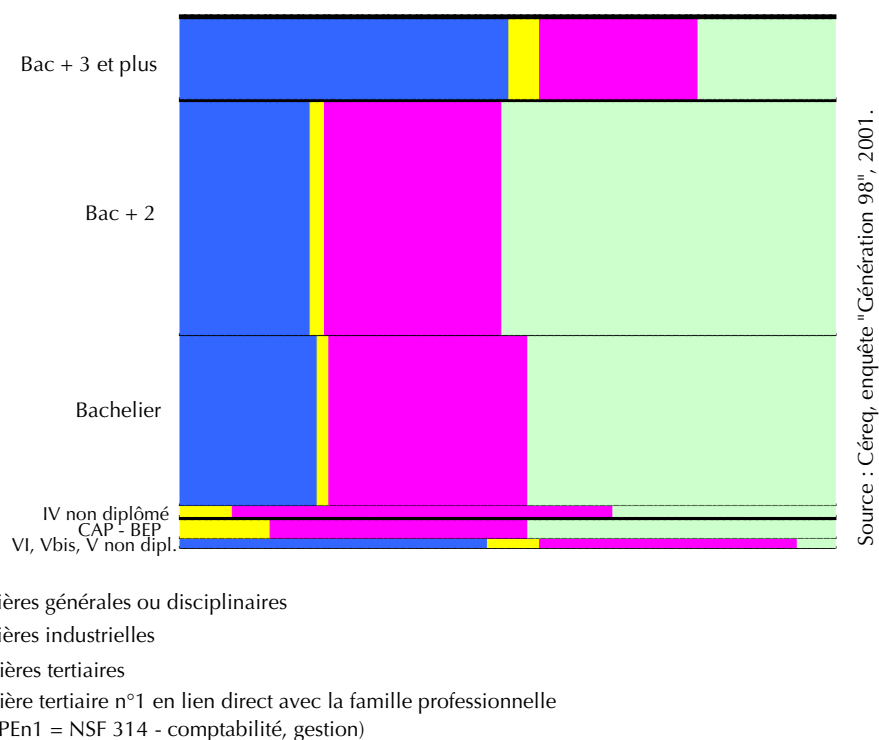
Graphique 6

STRUCTURE DE LA MAIN-D'ŒUVRE PAR DIPLÔME ET EXPÉRIENCE POUR LA FAMILLE D'ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES  
« AIDES-COMPTABLES » EN 2001



Zoom des débutants du stock grâce à "Génération 98"

Répartition des débutants du stock par filières et niveaux de diplôme



### 3.1.2. La famille d'activités professionnelles des secrétaires

La famille professionnelle des secrétaires se singularise particulièrement par une décroissance de ses effectifs sur la période 1993-2001<sup>11</sup>. Combinée à une forte montée du temps partiel, cela conduit à estimer la baisse du volume d'emploi autour de 10 % sur cette période (Tableau 12). Le déclin relatif de ce groupe se confirme par la faible part qu'y tiennent les débutants, en baisse sur la décennie. Ce trait mis à part, cette famille professionnelle partage de nombreux points communs avec la famille précédente des aides-comptables, juste un cran en dessous. Ainsi, si les rémunérations y sont inférieures à celles des aides-comptables, elles restent dans le haut de la fourchette des rémunérations des employés.

Ici encore, la structure de la main-d'œuvre par diplôme est dominée par les niveaux IV et supérieurs, avec une évolution forte au détriment des CAP-BEP. Cette diminution de la part faite aux individus non bacheliers se traduit encore plus fortement chez les débutants. Si, parmi les jeunes de la Génération 92 qui occupaient un emploi de secrétaire en avril 95, on comptait 24 % de non bacheliers, ils ne sont plus que 10 % en 2001 parmi les jeunes devenus secrétaires de la Génération 2001, la part des jeunes issus d'un BEP de la filière secrétariat passant de 9 % à 4 %.

La diminution des effectifs de la famille d'activités professionnelles des secrétaires (qui concerne plus fortement les personnels de secrétariat de niveau supérieur, secrétaires de direction – non cadres) s'accompagne de certaines évolutions en termes de libellés d'emploi. Certains appellations de secrétaires sont en forte régression ; c'est en particulier le cas des secrétaire de direction qui ne sont plus que 38 200 en 2001 alors qu'elles étaient 63 900 en 1993 (à rapprocher du développement observé par ailleurs des libellés d'assistante de direction). C'est également le cas des secrétaire bilingue et des secrétaire commerciale. D'autres appellations de secrétaires, ayant une activité spécifique clairement identifiée, se sont au contraire développées au cours de la dernière décennie, comme celles de secrétaire administrative, de secrétaire médicale et de secrétaire juridique. Entre ces deux groupes, le nombre de libellés secrétaire est resté quasiment stable. Plus exactement, il a fortement baissé parmi les personnels de secrétariat de niveau supérieur (-28 %) alors qu'il a augmenté parmi la catégorie des secrétaires. Plus largement l'évolution du libellé de secrétaire apparaît fortement variable d'une PCS à une autre. Le nombre de secrétaire a ainsi également progressé dans la Fonction publique (dans les catégories commis et adjoints administratifs de la Fonction publique, agents de bureau de la Fonction publique et personnels administratifs de catégorie B). En revanche il a diminué parmi les aides familiaux non salariés. À côté de ces diverses catégories de secrétaires, cette famille professionnelle contient également des intitulés d'employé de bureau, qui, comme cela a été dit précédemment, sont en diminution, passant de 47 900 à 32 500 en 2001.

---

<sup>11</sup> Autre singularité, environ 10 % des secrétaires de cette famille professionnelle sont des secrétaires de direction (PCS 4615) classées dans les professions intermédiaires, les autres étant classées secrétaires (PCS 5411).

Tableau 12  
TABLEAU RÉCAPITULATIF SUR LA FAMILLE D'ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES DES SECRÉTAIRES

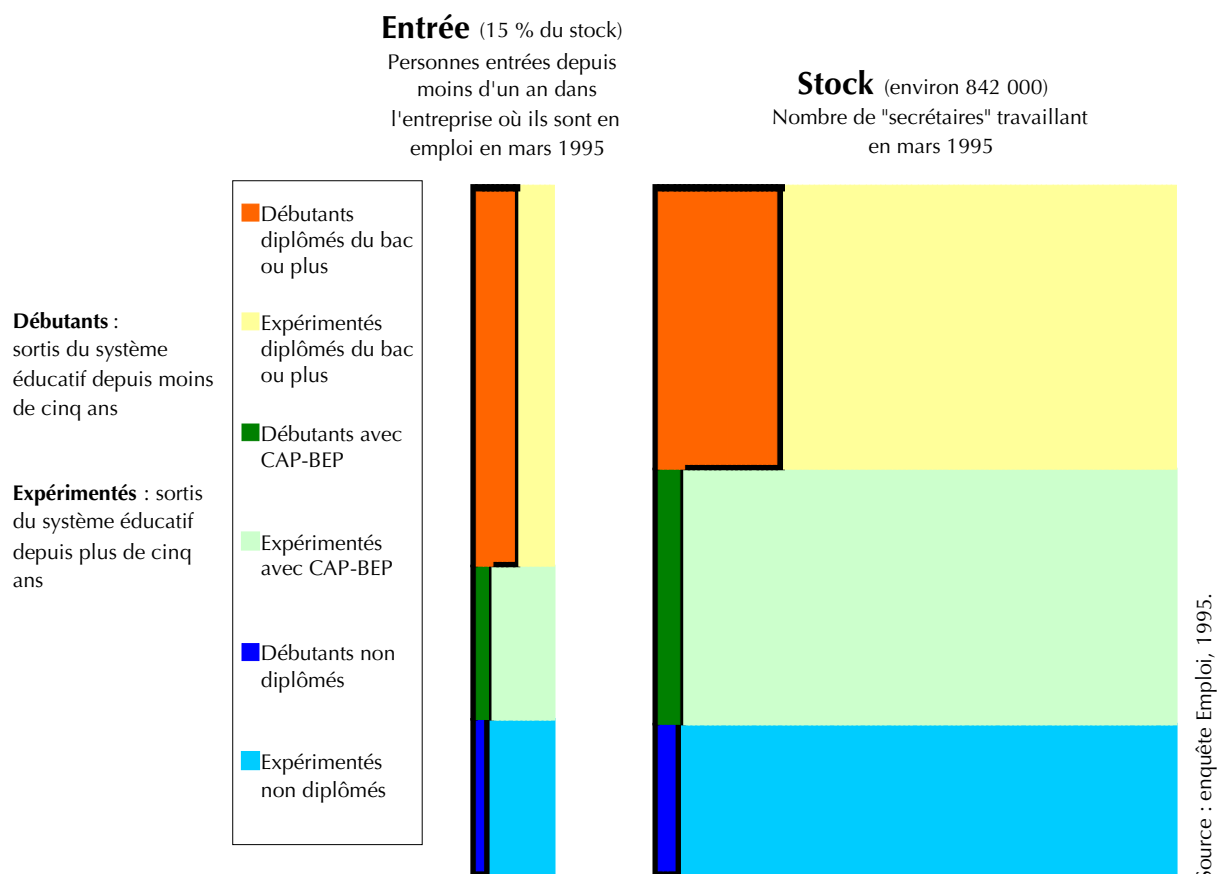
Secrétaires	Stock				Entrées			
	1993	1997	2001	Écarts 2001 -1993	1993	1997	2001	Écarts 2001- 1993
Effectifs «Équivalents temps plein»	823 337	831 673	742 620	-80 717	127 442	115 630	126 617	-825
	760 107	748 975	664 943	-95 164	109 028	99 160	110 008	980
Diplômes (%)								
Bac et +	39	45	50	11	43	60	61	18
CAP-BEP	37	33	31	-6	34	23	23	-11
CEP ou sans diplôme	23	21	20	-3	23	16	16	-7
Total	100	100	100		100	100	100	
Temps partiel (%)	19	25	27	8	33	34	31	-2
Part débutants (%)	14	11	11	-3	36	36	30	-6
Salaires (indice SMIC)								
d1	0,75	0,71	0,69	-0,06	0,54	0,53	0,53	0,00
Médiane	1,53	1,38	1,31	-0,22	1,16	1,07	1,09	-0,07
d9	2,31	2,09	1,96	-0,35	1,79	1,70	1,64	-0,15
<b>Détail diplôme (%)</b>								
dipl. niveaux 1-2	2	3	4	2				
dipl. tertiaire niveau 3	11	12	14	3				
autre dipl. niveau 3	1	2	3	2				
dipl. général niveau 4	11	15	16	5				
dipl. domaine niveau 4	6	7	7	1				
autre dipl. tertiaire 4	6	6	5	-1				
autre dipl. niveau 4	2	1	1	-1				
<b>CAP-BEP domaine</b>	<b>23</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>-3</b>				
autre CAP-BEP tertiaire	10	11	9	-1				
autre CAP-BEP	4	2	1	-3				
CEP ou sans diplôme	23	21	20	-3				
Total	100	100	100					
	<b>Mobilité</b>							
Taux d'entrants (%)	16	14	17	1				
Taux de sortants	18	16	17	-1				
Taux de stabilité	67	70	66	-1				
Taux vulnérabilité	8	7	5	-3				

Diplôme de sortie	Domaine de formation (NSF)				
	Ensemble	Filière générale	Filière industrielle	Filière tertiaire (autres)	Secrétariat, bureautique
<b>Secrétaires à l'enquête, parmi la Génération 98</b>					
< CAP-BEP	4 %	1 %	0 %	2 %	1 %
CAP ou BEP	4 %	0 %	0 %	1 %	3 %
Bac non diplômés	2 %	0 %	0 %	1 %	0 %
Bacheliers	43 %	11 %	1 %	17 %	14 %
Bac+2	39 %	4 %	1 %	16 %	17 %
> bac+2	8 %	6 %	0 %	3 %	0 %
<i>Total</i>	<i>100 %</i>	<i>22 %</i>	<i>3 %</i>	<i>41 %</i>	<i>35 %</i>
<b>Secrétaires en avril 1995, parmi la Génération 92</b>					
< CAP-BEP	7 %	2 %	1 %	3 %	1 %
CAP ou BEP	11 %	0 %	0 %	4 %	6 %
Bac non diplômés	7 %	3 %	0 %	2 %	2 %
Bacheliers	35 %	8 %	1 %	12 %	15 %
Bac+2	35 %	1 %	0 %	8 %	25 %
> bac+2	5 %	4 %	0 %	1 %	0 %
<i>Total</i>	<i>100 %</i>	<i>17 %</i>	<i>3 %</i>	<i>30 %</i>	<i>50 %</i>

Sources : Céreq, enquêtes Générations ; enquêtes Emploi, INSEE.

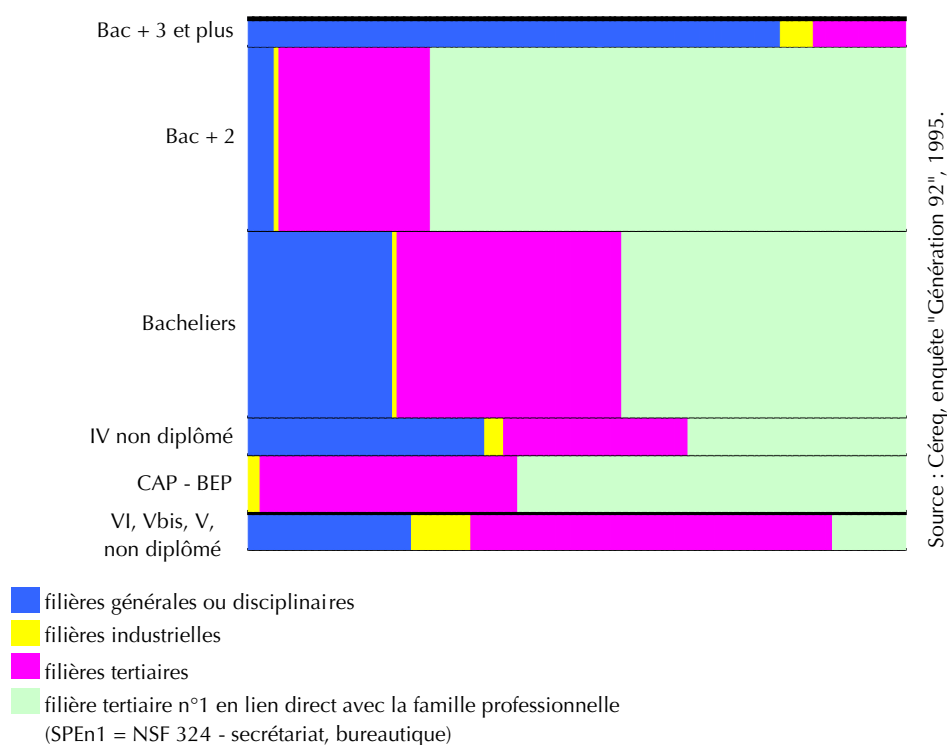
Graphique 7

STRUCTURE DE LA MAIN-D'ŒUVRE PAR DIPLÔME ET EXPÉRIENCE POUR LA FAMILLE D'ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES  
« SECRÉTAIRES » EN 1995



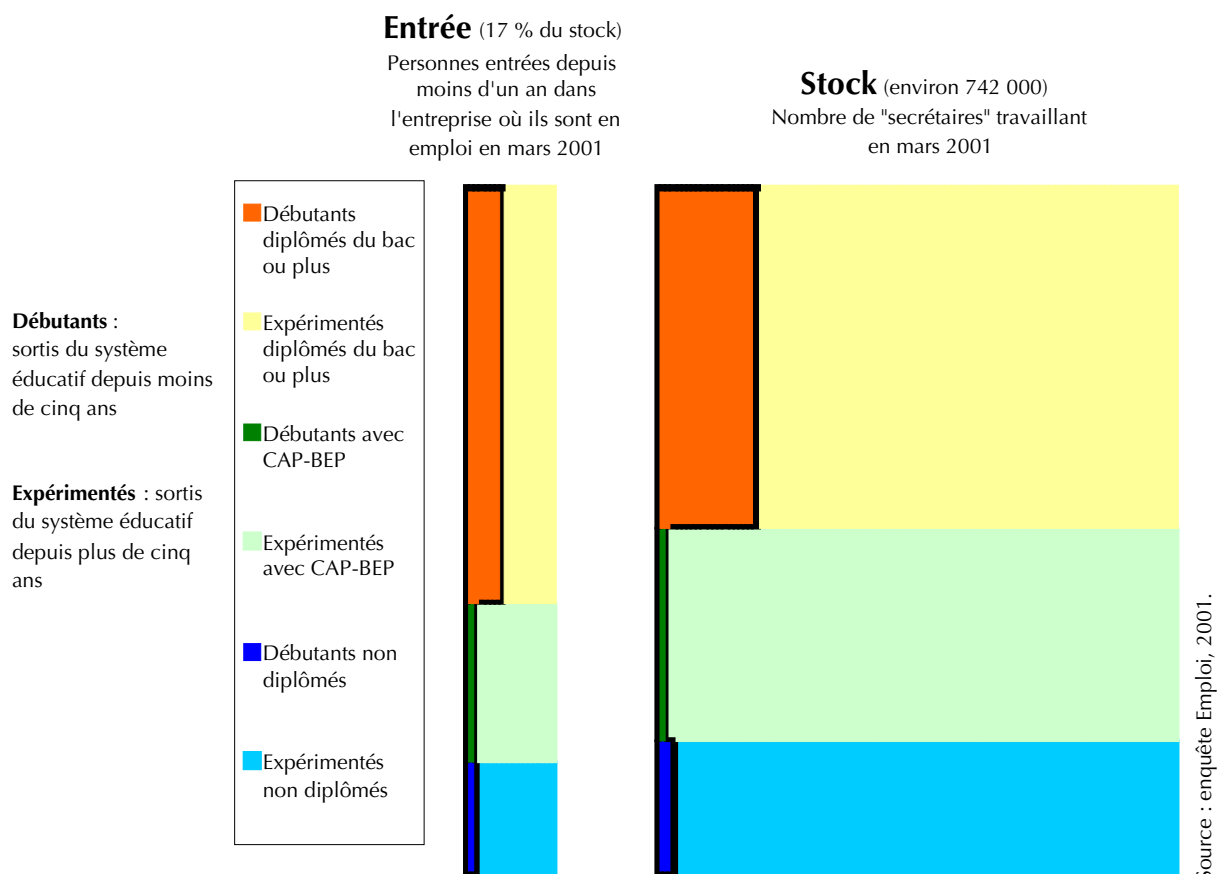
Zoom des débutants du stock grâce à "Génération 92"

Répartition des débutants du stock par filières et niveaux de diplôme



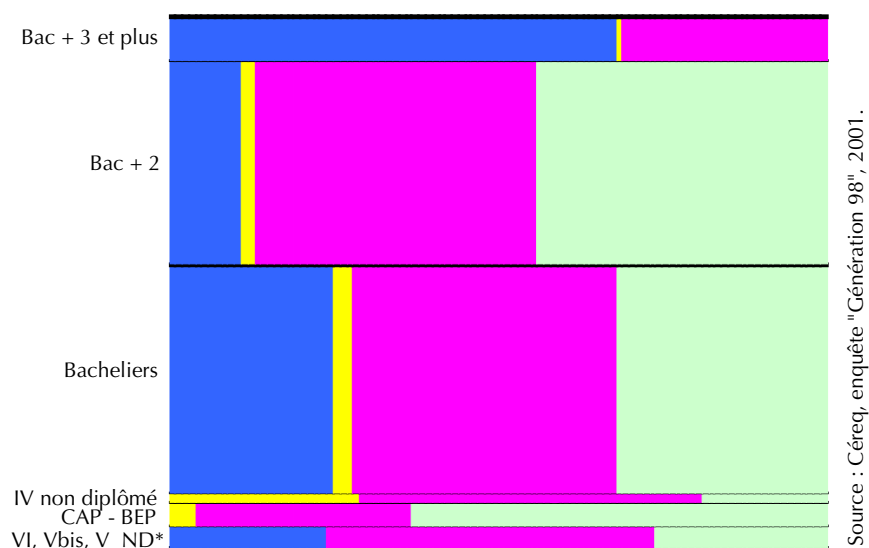
Graphique 8

STRUCTURE DE LA MAIN-D'ŒUVRE PAR DIPLÔME ET EXPÉRIENCE POUR LA FAMILLE D'ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES  
« SECRÉTAIRES » EN 2001



Zoom des débutants du stock grâce à "Génération 98"

Répartition des débutants du stock par filières et niveaux de diplôme



- filières générales ou disciplinaires
- filières industrielles
- filières tertiaires
- filière tertiaire n°1 en lien direct avec la famille professionnelle (SPEn1 = NSF 324 - secrétariat, bureautique)

\*ND : non diplômé

## 3.2. Autour du coiffeur et de l'aide-soignant

### 3.2.1. La famille d'activités professionnelles des coiffeurs

Plusieurs traits singularisent cette famille professionnelle aux effectifs relativement modestes<sup>12</sup>. D'une part, l'accès y est réglementé et nécessite un diplôme. Cela trouve sa traduction immédiate dans le profil de qualification de la main-d'œuvre, aux trois-quarts constituée de personnes déclarant comme plus haut diplôme un diplôme professionnel relevant du domaine d'activité<sup>13</sup> (Tableau 13). Les CAP-BEP y sont donc largement majoritaires – par la grâce essentiellement du CAP coiffure –, uniquement concurrencés par les brevets professionnels. D'autre part, à l'instar des domaines professionnels industriels, l'activité n'y est pas seulement salariée mais peut s'exercer aussi comme indépendant (36 % des emplois en moyenne sur la période).

Le groupe connaît sur la période un rythme de croissance moyen. Le temps partiel y est moins présent qu'ailleurs. Il présente certaines caractéristiques communes avec le groupe des vendeurs en magasin ; les rémunérations (calculées sur les seuls salariés) y sont inférieures à celles observées parmi les employés alors que le turn-over y semble plus élevé qu'ailleurs. Ce groupe apparaît aussi très ouvert aux débutants. Parmi ceux-ci, le niveau V conserve toute sa place comme le montre l'enquête Génération 98 (seulement 20 % de diplômés de niveau IV ou plus). Elle confirme la relation très forte existant entre la famille d'activités professionnelles et le domaine de spécialisation de la formation suivie par les jeunes qu'elle accueille (90 % sortant d'une formation de « Coiffure, esthétique et autres spécialités des services aux personnes »).

La famille des coiffeurs est en légère croissance au cours des années 1990 (sous l'effet principalement d'une augmentation des effectifs de manucures et esthéticiennes salariées) mais concerne toujours des effectifs relativement réduits : elle compte 174 000 personnes en 2001. Les intitulés de coiffeur, coiffeuse et esthéticienne sont de plus en plus nombreux tandis que ceux de coiffeuse mixte et de apprentie coiffeuse tendent à disparaître. Le développement des libellés esthéticienne est important, tant chez les salariées (PCS 5621) que chez les indépendantes (PCS 2172). L'augmentation du nombre de libellés de coiffeur concerne également les deux PCS (environ +23 % et +25 %) même s'ils restent beaucoup plus nombreux dans la PCS des indépendants que celle des salariés. Inversement, leurs équivalents féminisés (coiffeuse) demeurent principalement parmi les salariées, même si leur nombre progresse dans les deux PCS. Comme on le constatera aussi chez les aides-soignants, ces libellés sont confinés dans cette famille professionnelle et ne se retrouvent pas ailleurs.

### 3.2.2. La famille d'activités professionnelles des aides-soignants

Cette famille d'activités professionnelles se singularise doublement par la prédominance de l'employeur public et l'identification de la famille d'activités professionnelles à un secteur d'activité précis. Ceci explique en partie la forte stabilité des emplois observée dans le groupe. De plus, y règne une forme de réglementation de l'accès aux postes via des procédures de formation sélectives. Ces caractéristiques semblent induire finalement une situation comparable à celle des coiffeurs. Avec ceux-ci, le groupe des aides-soignants constitue une des familles d'activités professionnelles tertiaires où les CAP-BEP y sont le plus représentés (61 % du stock en 2001, en majeure partie des diplômes de santé (aide-soignant) et de BEP carrières sanitaires et sociales), avec encore une fois une relation affirmée entre domaine de spécialité du diplôme et domaine d'activité de la famille d'activités professionnelles (Tableau 14). À l'opposé du groupe des coiffeurs, les conditions de rémunération sont supérieures à celles offertes en moyenne aux employés. La concurrence avec les diplômés de niveau supérieur reste limitée mais tend à se renforcer.

<sup>12</sup> Ce qui conduit à lire prudemment les résultats.

<sup>13</sup> Et parmi les non-diplômés (10 à 20 % des effectifs selon l'année), la moitié sont des apprentis.

Tableau 13  
TABLEAU RÉCAPITULATIF SUR LA FAMILLE D'ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES DES COIFFEURS

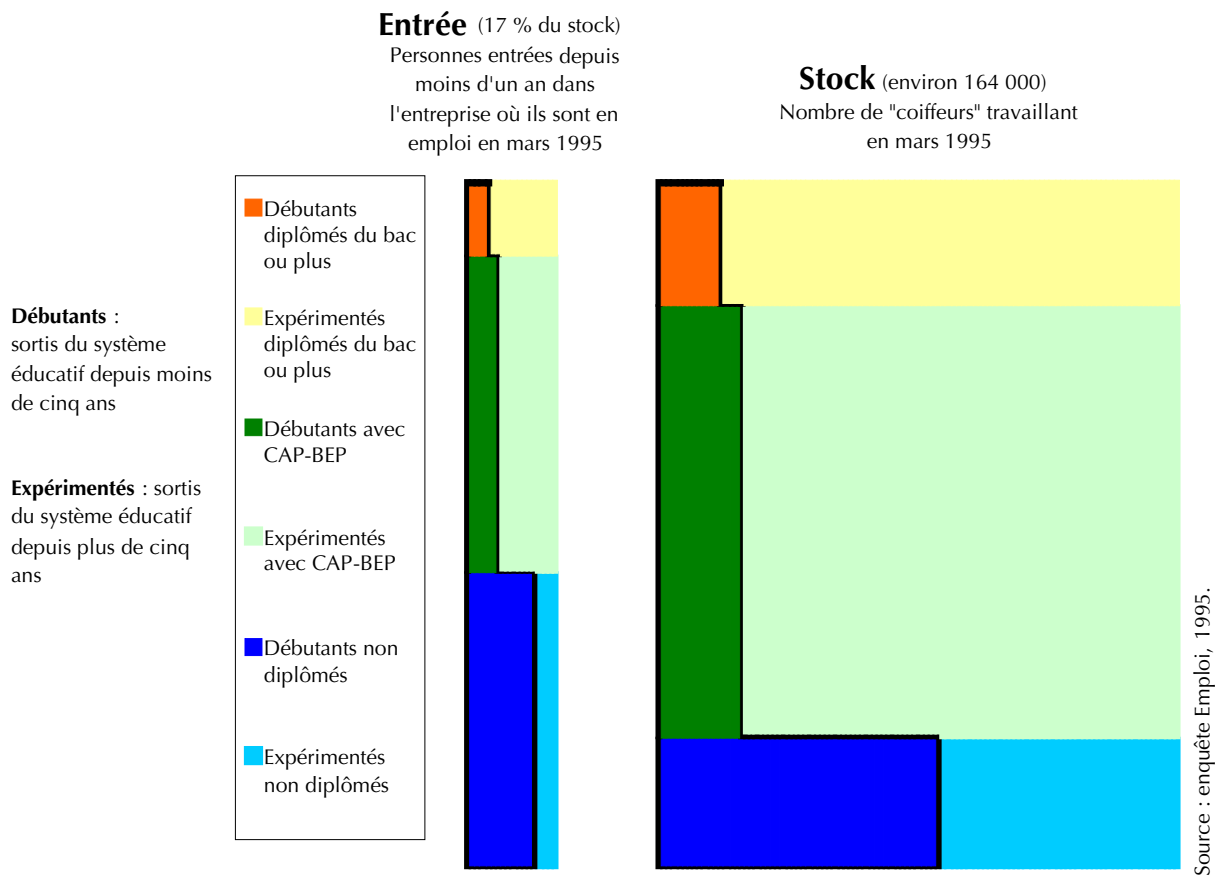
Coiffeurs	Stock				Entrées			
	1993	1997	2001	Écarts 2001 -1993	1993	1997	2001	Écarts 2001 -1993
Effectifs	151 569	155 125	166 828	15 259	31 219	28 744	31 596	377
« Équivalents temps plein »	142 037	144 469	155 188	13 151	28 387	25 979	28 506	119
Diplômes (%)								
Bac et +	13	21	27	14	6	12	21	15
CAP-BEP	67	62	62	-5	55	61	61	6
CEP ou sans diplôme	20	17	11	-9	39	27	18	-21
Ensemble	100	100	100		100	100	100	
Temps partiel (%)	16	21	21	5	26	30	28	2
Part débutants (%)	27	24	23	-4	65	51	52	-13
Salaires (indice SMIC)								
d1	0,44	0,46	0,52	0,08	0,31	0,34	0,34	0,03
Médiane	1,01	0,99	1,00	-0,01	0,75	0,78	0,94	0,20
d9	1,43	1,38	1,43	0,00	1,38	1,24	1,31	-0,07
<b>Détail diplôme (%)</b>								
dipl. niveaux 1-2	0	0	1	1				
dipl. tertiaire niveau 3	0	1	2	2				
autre dipl. niveau 3	0	0	0	0				
dipl. général niveau 4	1	3	4	3				
dipl. domaine niveau 4	10	16	18	8				
autre dipl. tertiaire 4	1	0	1	1				
autre dipl. niveau 4	0	1	0	0				
<b>CAP-BEP domaine</b>	<b>62</b>	<b>59</b>	<b>59</b>	<b>-3</b>				
autre CAP-BEP tertiaire	3	2	2	-1				
autre CAP-BEP	3	1	1	-2				
CEP ou sans diplôme	20	17	11	-9				
Total	100	100	100					
	<b>Mobilité</b>							
Taux d'entrants (%)	21	19	19	-2				
Taux de sortants	22	15	21	-1				
Taux de stabilité	58	67	60	2				
Taux de vulnérabilité	8	4	4	-4				

Diplôme de sortie	Domaine de formation (NSF)				
	Ensemble	Filière générale	Filière industrielle	Filière tertiaire (autres)	Coiffure, esthétique et autres spécialités des services aux personnes
<b>Coiffeurs à l'enquête, parmi la Génération 98</b>					
< CAP-BEP	15 %	6 %	1 %	1 %	7 %
CAP ou BEP	54 %	0 %	0 %	1 %	53 %
Bac non diplômés	11 %	0 %	0 %	0 %	11 %
Bacheliers	19 %	0 %	0 %	1 %	17 %
Bac+2	1 %	0 %	0 %	0 %	1 %
> bac+2	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>7 %</b>	<b>1 %</b>	<b>4 %</b>	<b>89 %</b>

Sources : Céreq, enquêtes Générations ; enquêtes Emploi, INSEE.

Graphique 9

STRUCTURE DE LA MAIN-D'ŒUVRE PAR DIPLÔME ET EXPÉRIENCE POUR LA FAMILLE D'ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES « COIFFEURS » EN 1995

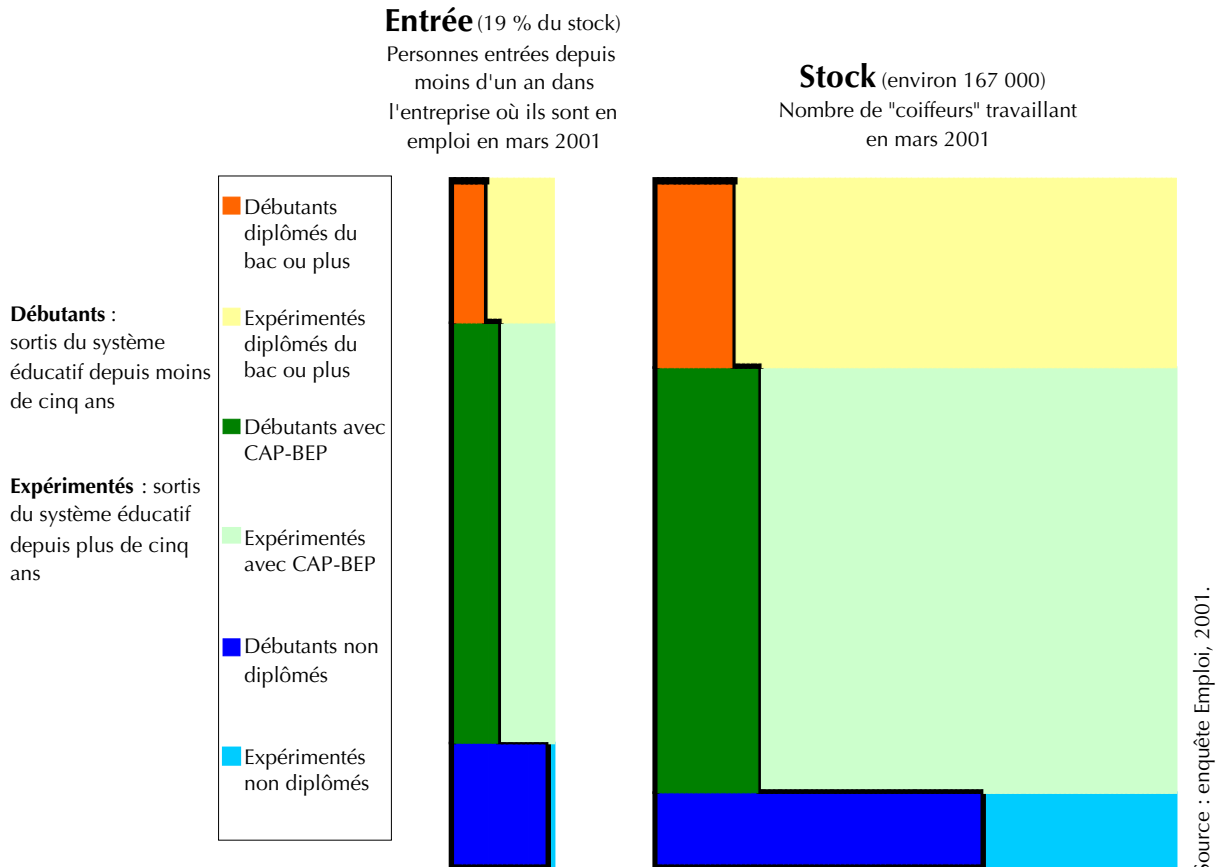


Zoom des débutants du stock grâce à "Génération 92"

**Répartition des débutants du stock par niveaux de diplômes non disponible en raison des défauts de couverture de l'enquête « Génération 92 » sur les formations de niveau IV de la coiffure.**

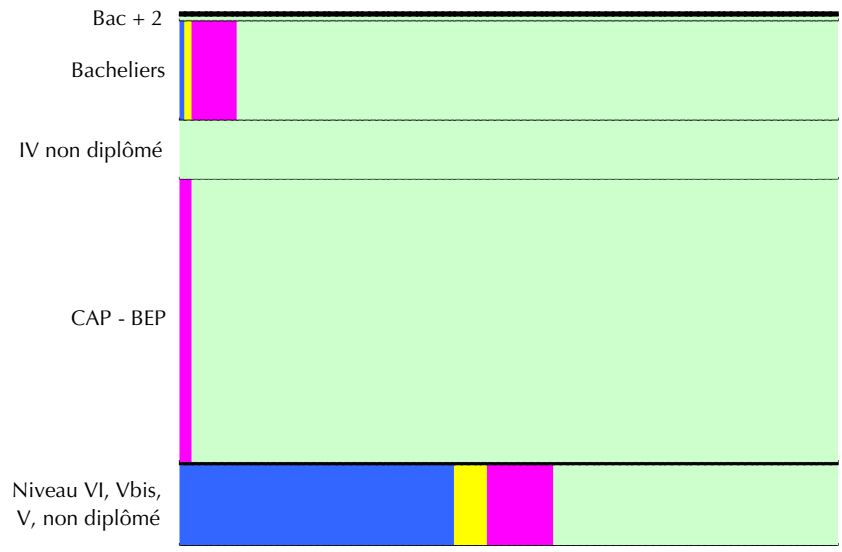


*Graphique 10*  
**STRUCTURE DE LA MAIN-D'ŒUVRE PAR DIPLÔME ET EXPÉRIENCE POUR LA FAMILLE D'ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES**  
**« COIFFEURS » EN 2001**



↓  
 Zoom des débutants du stock grâce à  
 "Génération 98"

**Répartition des débutants du stock par filières et niveaux de diplôme**

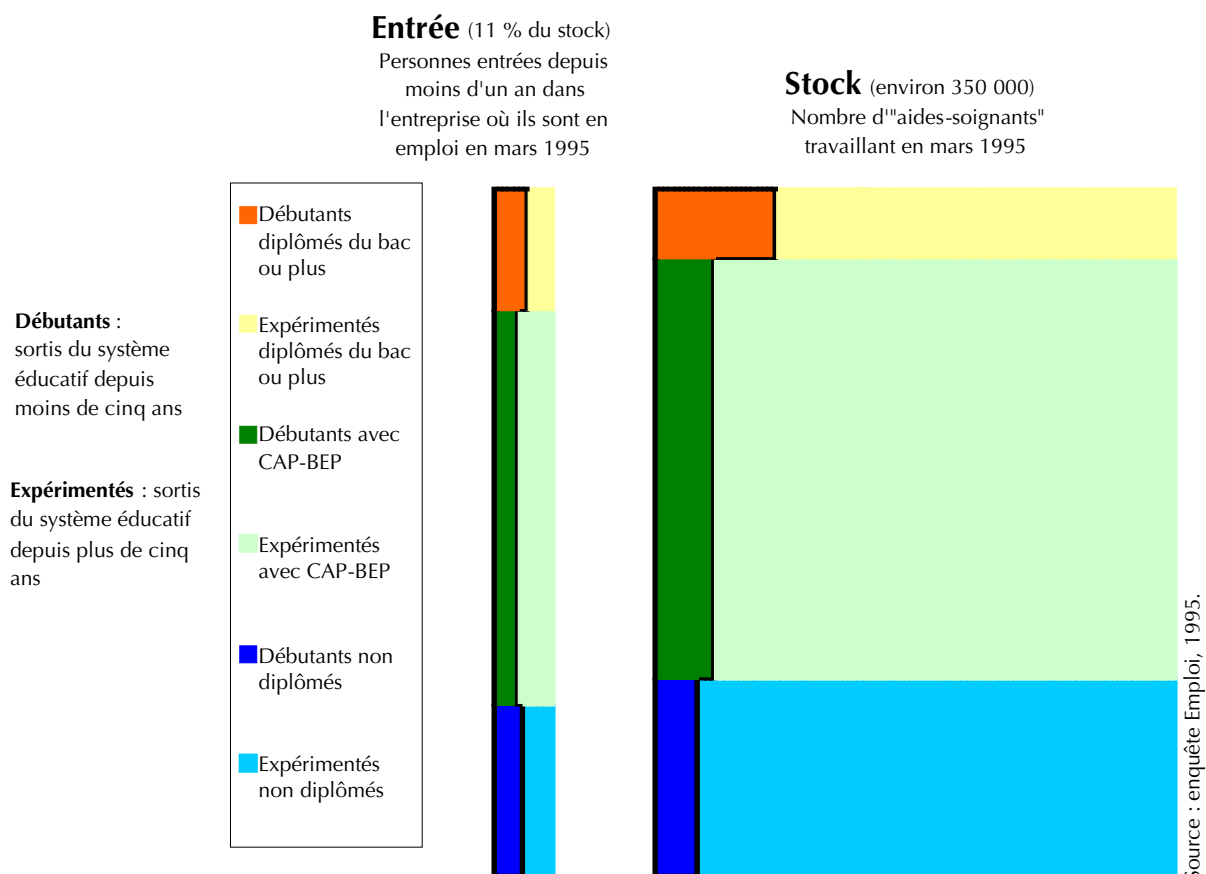


Source : Céreq, enquête "Génération 98", 2001.

- filières générales ou disciplinaires
- filières industrielles
- filières tertiaires
- filière tertiaire n°1 en lien direct avec la famille professionnelle (SPEn1 = NSF 336 - coiffure, esthétique et autres)

Graphique 11

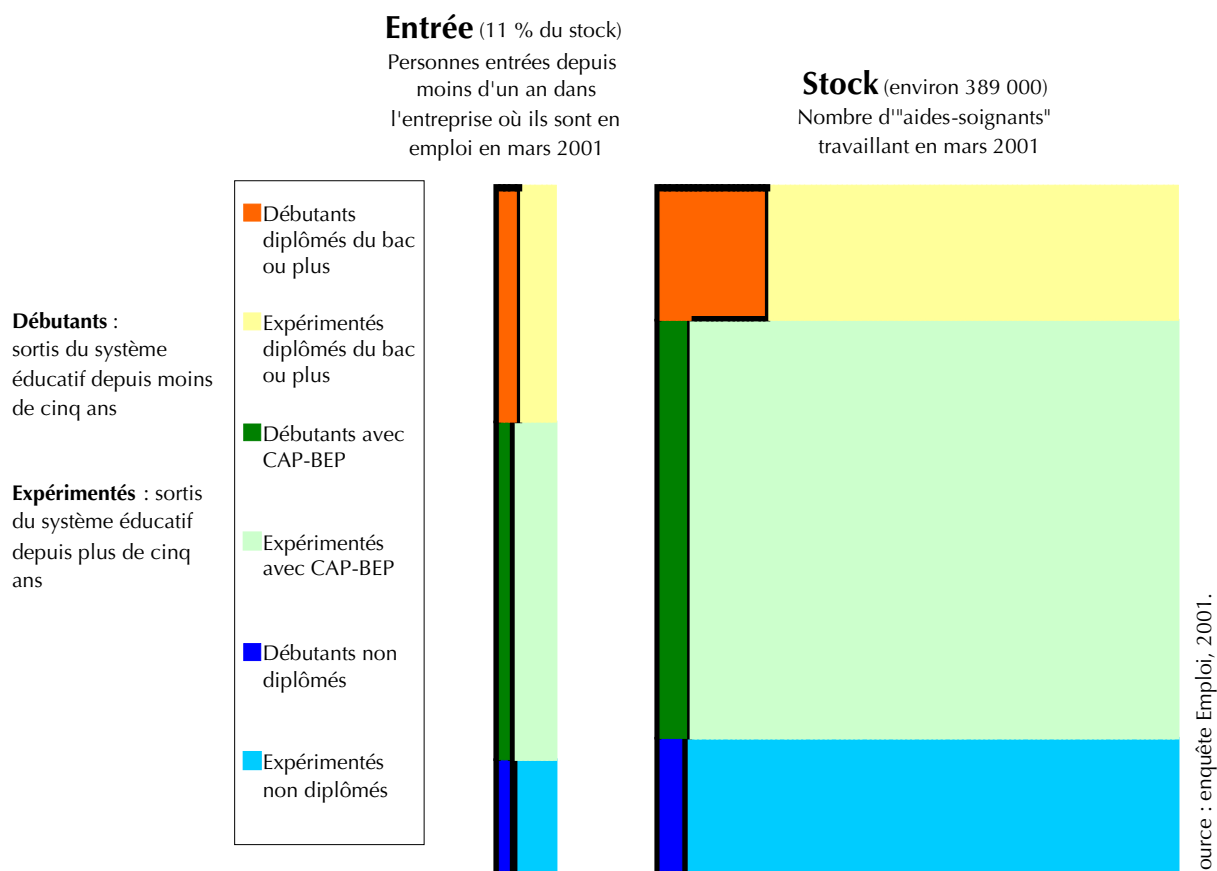
STRUCTURE DE LA MAIN-D'ŒUVRE PAR DIPLÔME ET EXPÉRIENCE POUR LA FAMILLE D'ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES  
« AIDES-SOIGNANTS » EN 1995



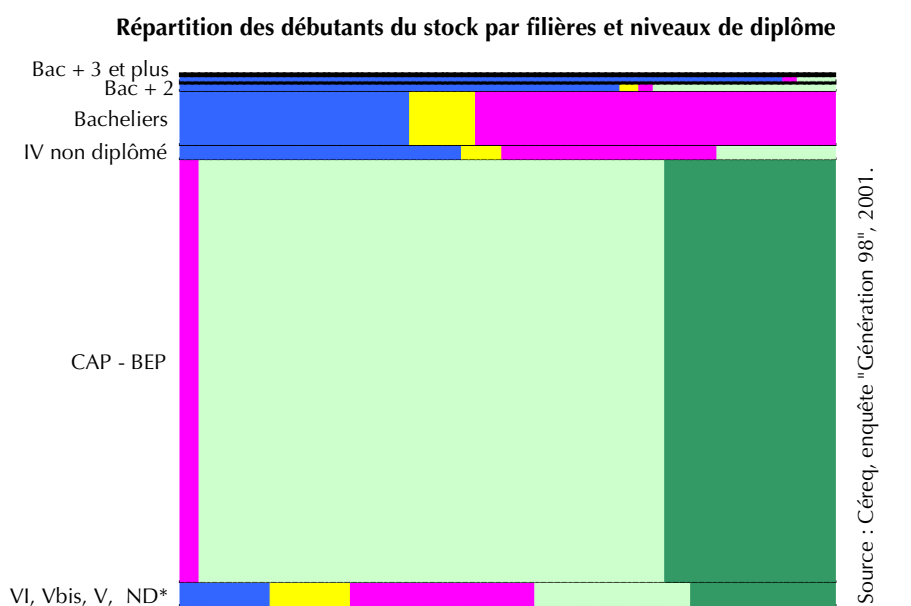
**Répartition des débutants du stock par niveaux de diplômes non disponible en raison des défauts de couverture de l'enquête « Génération 92 » sur les formations de la santé.**

Graphique 12

STRUCTURE DE LA MAIN-D'ŒUVRE PAR DIPLÔME ET EXPÉRIENCE POUR LA FAMILLE D'ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES  
« AIDES-SOIGNANTS » EN 2001



Zoom des débutants du stock grâce à "Génération 98"



\*ND : non diplômé

- filières générales ou disciplinaires
- filières industrielles
- filières tertiaires
- filière tertiaire n°1 en lien direct avec la famille professionnelle (SPEn1 = NSF 331 - santé)
- filière tertiaire n°2 en lien direct avec la famille professionnelle (SPEn1 = NSF 330 - spécialités plurivalentes sanitaires et sociales)

Tableau 14

## TABLEAU RÉCAPITULATIF SUR LA FAMILLE D'ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES DES AIDES-SOIGNANTES

Aide-soignantes	Stock				Entrées			
	1993	1997	2001	Écarts 2001 -1993	1993	1997	2001	Écarts 2001 -1993
Effectifs	311 826	355 228	388 998	77 172	39 564	40 447	43 323	3 759
« Équivalents temps plein »	293 781	328 555	356 740	62 959	34 858	34 418	38 731	3 873
Diplômes (%)								
Bac et +	10	14	19	9	17	23	34	17
CAP-BEP	63	58	61	-2	54	47	49	-5
CEP ou sans diplôme	27	28	20	-7	29	30	17	-12
Total	100	100	100		100	100	100	
Temps partiel (%)	16	22	25	9	32	39	32	-1
Part débutants (%)	11	10	9	-2	40	44	30	-10
Salaires (indice SMIC)								
d1	0,90	0,83	0,89	-0,01	0,52	0,49	0,53	0,02
Médiane	1,59	1,54	1,46	-0,13	1,10	1,05	1,14	0,04
d9	2,03	1,99	1,91	-0,12	1,67	1,58	1,45	-0,22
<b>Détail diplôme (%)</b>								
dipl. niveaux 1-2	0	0	1	1				
dipl. tertiaire niveau 3	2	4	5	3				
autre dipl. niveau 3	0	1	1	1				
dipl. général niveau 4	4	6	8	4				
dipl. domaine niveau 4	1	1	2	1				
autre dipl. tertiaire 4	2	2	2	0				
autre dipl. niveau 4	1	0	1	0				
<b>CAP-BEP domaine</b>	<b>46</b>	<b>34</b>	<b>45</b>	<b>-1</b>				
autre CAP-BEP tertiaire	8	19	11	3				
autre CAP-BEP	8	6	4	-4				
CEP ou sans diplôme	27	28	20	-7				
Total	100	100	100					
	<b>Mobilité</b>							
Taux d'entrants (%)	13	11	11	-2				
Taux de sortants	12	11	9	-3				
Taux de stabilité	75	78	80	5				
Taux vulnérabilité	4	3	2	-2				

Diplôme de sortie	Domaine de formation (NSF)					
	Ensemble	Filière générale	Filière industrielle	Filière tertiaire (autres)	Santé	Spécialités plurivalentes sanitaires & sociales
<b>Aides-soignantes à l'enquête, parmi la Génération 98</b>						
< CAP-BEP	4 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %
CAP ou BEP	81 %	0 %	0 %	2 %	57 %	21 %
Bac non diplômés	2 %	1 %	0 %	1 %	0 %	0 %
Bacheliers	10 %	4 %	1 %	6 %	0 %	0 %
Bac+2	1 %	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %
> bac+2	1 %	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>7 %</b>	<b>2 %</b>	<b>10 %</b>	<b>59 %</b>	<b>22 %</b>

Sources : Céreq, enquêtes Générations ; enquêtes Emploi, INSEE.

Les effectifs de la famille des aides-soignants ont progressé de 25 % entre 1993 et 2001. L'augmentation a concerné la profession d'aide-soignant mais aussi d'autres professions médico-sociales de cette famille, tendances qui se concrétisent dans l'expansion de certains libellés tels que les **auxiliaire de puériculture** ou **auxiliaire puéricultrice** (+12 %), les **assistante dentaire** (+24 %), les **aide-soignant**<sup>14</sup> (+26 %) et surtout les **aide médico-psychologique** (+167 %). Mais ces évolutions ont peu modifié la structure des libellés de la famille, les principaux effectifs restant tout au long des années 1990 ceux d'**aide-soignant** (251 900 en 2001) puis ceux d'**auxiliaire de puériculture** ou **auxiliaire puéricultrice** (33 800 en 2001).

### 3.3. Autour de la femme de ménage et de l'agent de service polyvalent

#### 3.3.1. La famille d'activités professionnelles des agents de service polyvalents

Cette famille d'activités professionnelles présente la singularité d'avoir une composition « mixte » publique-privé (deux tiers dans le premier cas, un tiers dans le second cas) qui, si elle représente *de facto* un facteur d'hétérogénéité, constitue aussi un élément de liant via des relations d'attraction et de mobilités potentielles entre les deux univers. Groupe le plus nombreux, il est marqué par la stabilité des effectifs sur la décennie. La mobilité y est un peu plus importante que chez le reste des employés mais ce groupe n'est pas particulièrement ouvert aux débutants. Si le niveau des rémunérations se situe légèrement en deçà de celui du groupe des employés, le salaire médian se situe à 10 % au dessus du SMIC, performance supérieure à celle des employés de commerce ou des personnels de service (Tableau 15).

Ce groupe apparaît dominé par les non-diplômés qui représentent plus de la moitié des effectifs. Dans ce contexte, les CAP-BEP sont en constante progression sur la décennie, atteignant le tiers des effectifs, alors que l'essor des diplômés de niveau bac ou de l'enseignement supérieur reste contenu (de 5 % à 10 %). L'analyse des débutants, via les enquêtes Génération, confirme et précise ces évolutions. La part des diplômés de CAP-BEP reste stable d'une génération à l'autre (de 36 à 38 %) malgré la très forte progression des diplômés de niveau IV (de 13 % à 25 %)<sup>15</sup>. Par ailleurs, pour la Génération 98, l'émergence des BEP Bioservices est perceptible dans cette catégorie d'emploi.

L'hétérogénéité de la famille des agents de service polyvalents se retrouve dans la diversité de ses intitulés d'emploi. On trouve des **agent d'entretien**, **agent de service**, **femme de ménage**, **femme de service** mais aussi des **agent hospitalier**, des **barman**, des **serveur** ou **serveuse**, des **concierge**, des **gardien d'immeuble**, etc. Derrière des effectifs relativement stables, cette famille connaît de nombreuses évolutions. Les **agent de service** ont par exemple fortement diminué passant de plus de 121 000 en 1993 à moins de 95 000 en 2001. Au début des années 2000 ils sont ainsi moins fréquents que les **agent d'entretien**. Le recours aux libellés de **femme de ménage**<sup>16</sup> et de **femme de service** a également fortement diminué sur la période, et ce quelle que soit la PCS.

Parmi la catégorie PCS des serveurs et commis des restaurants et cafés, on observe une très forte baisse des intitulés de **apprenti cuisinier**, confirmant, avec la chute des **apprentie coiffeuse**, la diminution généralisée des intitulés incluant le mot **apprenti(e)**. Tous les autres libellés de cette catégorie sont au contraire en forte augmentation, et en particulier ceux de **serveur** ou **serveuse** et de **barman**. Enfin, parmi les concierges et gardiens d'immeubles, la tendance est à la diminution des libellés traditionnels de **gardienne** et **concierge** au profit des **gardien(ne) d'immeuble**.

---

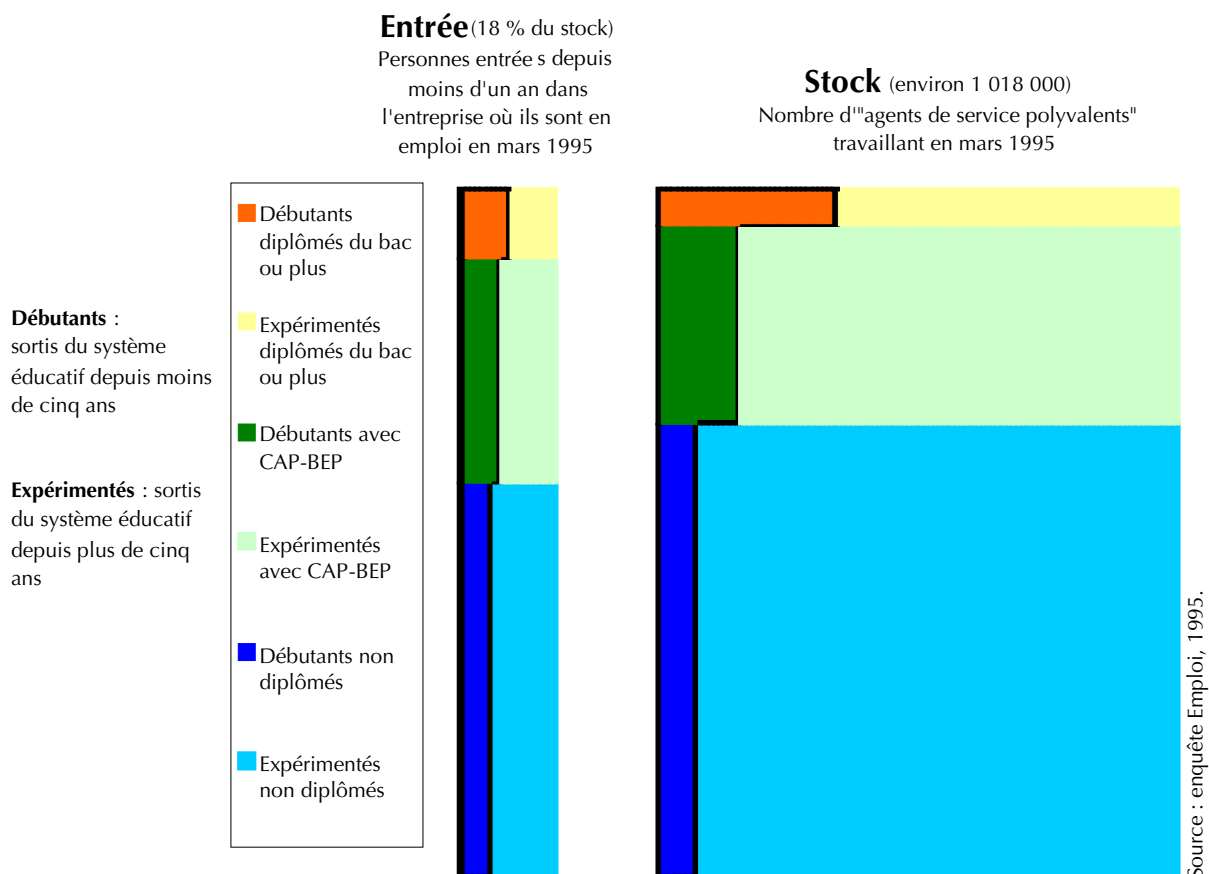
<sup>14</sup> Et surtout **aide-soignante**.

<sup>15</sup> La part des sortants des niveaux IV à I passe de 25 % à 36 % chez les agents de service polyvalents entre Génération 92 et Génération 98, et encore de 25 % à 33 % si on raisonne à champ couvert constant entre les deux enquêtes.

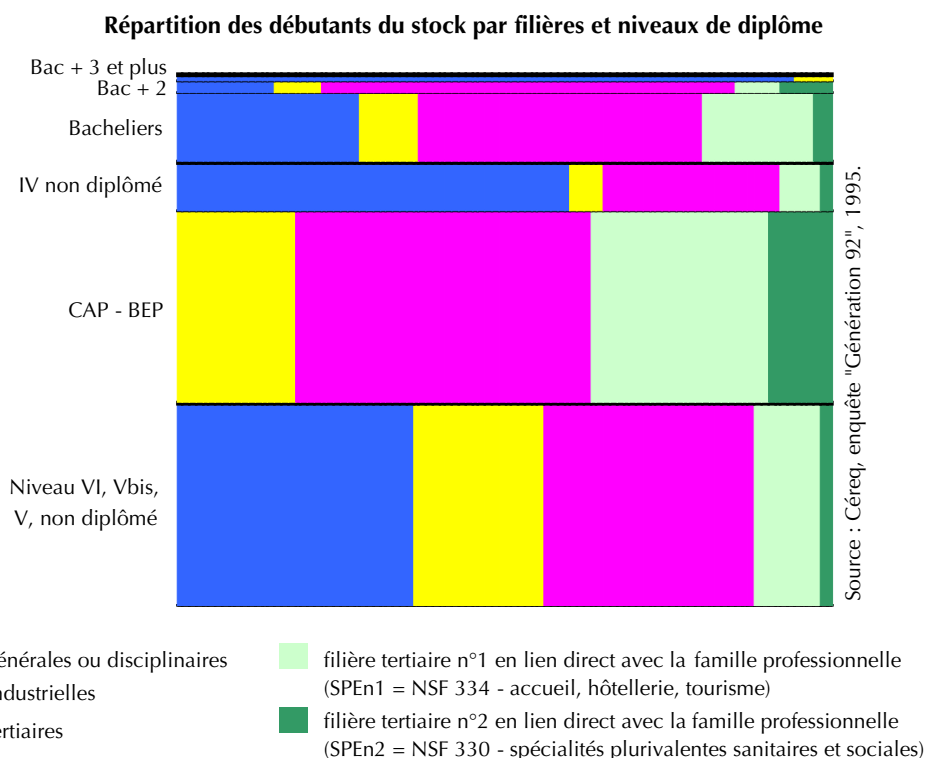
<sup>16</sup> Les femmes de ménage appartiennent à la catégorie des agents de services polyvalents lorsque leur employeur est public. Lorsqu'elles travaillent pour un particulier ou pour une entreprise privée elles relèvent de la catégorie des personnels de service spécialisés dans l'entretien.

Graphique 13

STRUCTURE DE LA MAIN-D'ŒUVRE PAR DIPLÔME ET EXPÉRIENCE POUR LA FAMILLE D'ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES  
« AGENTS DE SERVICE POLYVALENTS » EN 1995

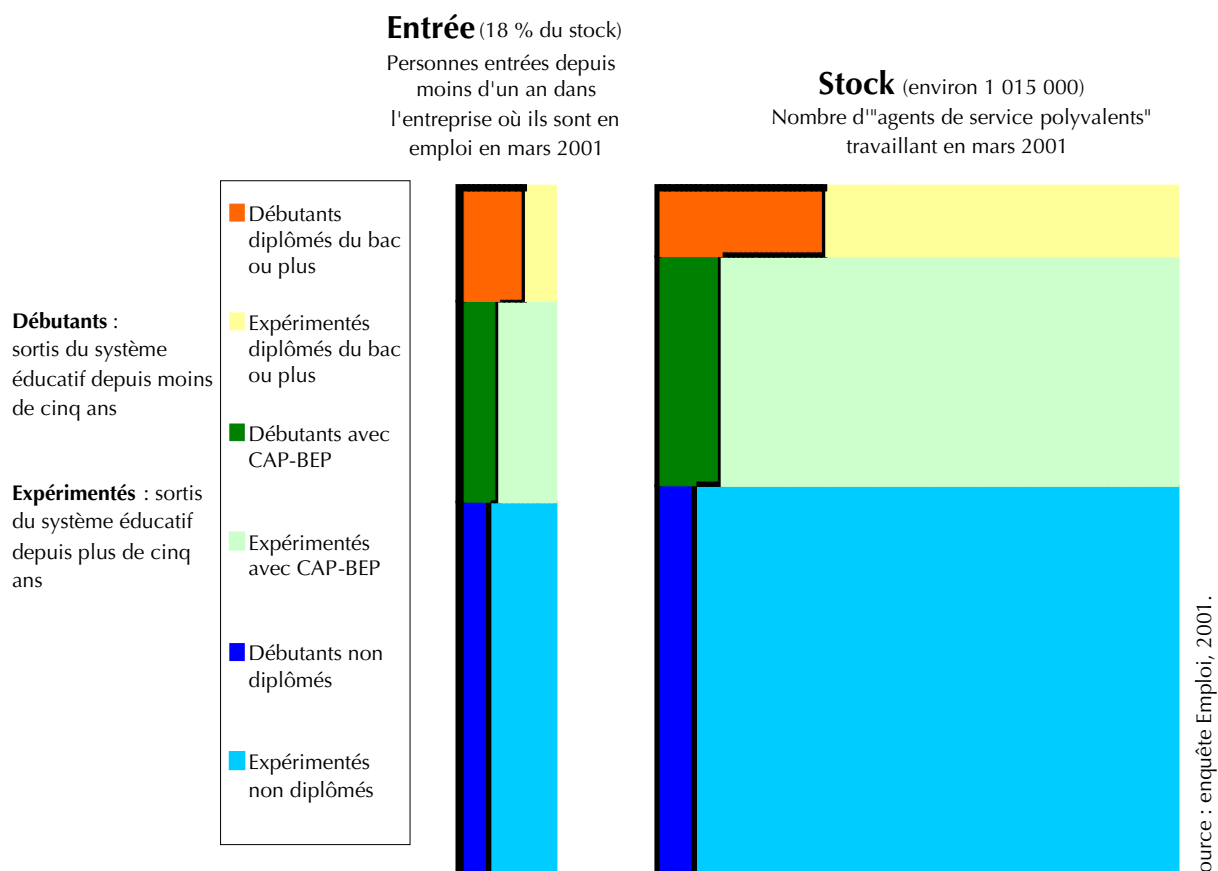


Zoom des débutants du stock grâce à "Génération 92"



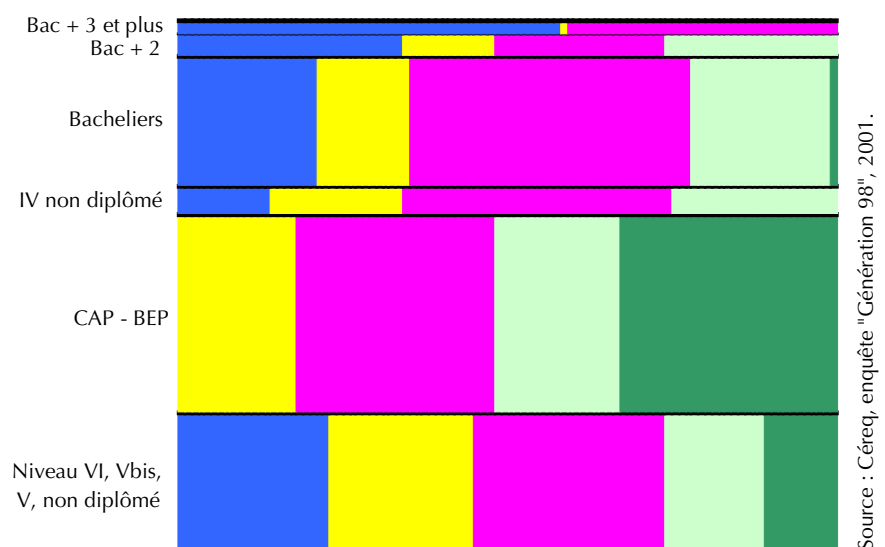
### Graphique 14

## STRUCTURE DE LA MAIN-D'ŒUVRE PAR DIPLÔME ET EXPÉRIENCE POUR LA FAMILLE D'ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES « AGENTS DE SERVICE POLYVALENTS » EN 2001



Zoom des débutants du stock grâce à "Génération 98"

### Répartition des débutants du stock par filières et niveaux de diplôme



- filières générales ou disciplinaires
- filières industrielles
- filières tertiaires
- filière tertiaire n°1 en lien direct avec la famille professionnelle (SPEn1 = NSF 334 - accueil, hôtellerie, tourisme)
- filière tertiaire n°2 en lien direct avec la famille professionnelle (SPEn1 = NSF 330 - spécialités plurivalentes sanitaires et sociales)

Source : Céreq, enquête "Génération 98", 2001.

Tableau 15

## TABLEAU RÉCAPITULATIF SUR LA FAMILLE D'ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES DES AGENTS DE SERVICE POLYVALENTS

Agents de service polyvalents	Stock				Entrées			
	1993	1997	2001	Écarts 2001 -1993	1993	1997	2001	Écarts 2001 -1993
Effectifs « Équivalents temps plein »	1 032 528	1 030 111	1 014 872	-17 656	206 253	185 602	177 685	-28 568
Diplômes (%)								
Bac et +	5	6	10	5	7	12	17	10
CAP-BEP	27	31	33	6	31	33	29	-2
CEP ou sans diplôme	68	63	56	-12	62	56	54	-8
Total	100	100	100		100	100	100	
Temps partiel (%)	32	35	34	2	57	58	49	-8
Part débutants (%)	11	9	11	0	31	32	35	4
Salaires (indice SMIC)								
d1	0,53	0,49	0,53	0,01	0,44	0,39	0,36	-0,08
Médiane	1,16	1,09	1,10	-0,06	0,59	0,56	0,81	0,22
d9	1,63	1,58	1,54	-0,09	1,31	1,22	1,28	-0,03
<b>Détail diplôme (%)</b>								
dipl. niveaux 1-2	0	1	1	1				
dipl. tertiaire niveau 3	0	1	1	1				
autre dipl. niveau 3	0	0	1	1				
dipl. général niveau 4	2	2	4	2				
dipl. domaine niveau 4	0	0	1	1				
autre dipl. tertiaire 4	1	1	2	1				
autre dipl. niveau 4	0	1	1	1				
<b>CAP-BEP domaine</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>-1</b>				
autre CAP-BEP tertiaire	11	14	15	4				
autre CAP-BEP	11	13	14	3				
CEP ou sans diplôme	68	63	56	-12				
Total	100	100	100					
	<b>Mobilité</b>							
Taux d'entrants (%)	20	18	18	-2				
Taux de sortants	20	19	20	0				
Taux de stabilité	60	63	63	3				
Taux vulnérabilité	7	8	7	0				

Diplôme de sortie	Domaine de formation (NSF)					
	Ensemble	Filière générale	Filière industrielle	Filière tertiaire (autres)	Accueil, hôtellerie, tourisme	Spécialités plurivalentes sanitaires & sociales
<b>Agents de service à l'enquête, parmi la Génération 98</b>						
< CAP-BEP	26 %	6 %	6 %	8 %	4 %	3 %
CAP ou BEP	38 %	0 %	7 %	11 %	7 %	13 %
Bac non diplômés	5 %	1 %	1 %	2 %	1 %	0 %
Bacheliers	25 %	5 %	4 %	11 %	5 %	0 %
Bac+2	4 %	1 %	1 %	1 %	1 %	0 %
> bac+2	2 %	1 %	0 %	1 %	0 %	0 %
Total	100 %	15 %	18 %	34 %	18 %	15 %
<b>Agents de service en avril 1995, parmi la Génération 92</b>						
< CAP-BEP	38 %	14 %	8 %	12 %	4 %	1 %
CAP ou BEP	36 %	0 %	6 %	16 %	10 %	4 %
bac non diplômés	9 %	5 %	0 %	2 %	1 %	0 %
bacheliers	13 %	4 %	1 %	6 %	2 %	0 %
bac+2	2 %	0 %	0 %	1 %	0 %	0 %
> bac+2	1 %	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Total	100 %	24 %	16 %	38 %	17 %	5 %

Sources : Céreq, enquêtes Générations ; enquêtes Emploi, INSEE.



### 3.3.2. La famille d'activités professionnelles des personnels de service spécialisés dans le nettoyage

À maints égards, la famille d'activités professionnelles des personnels de service spécialisés dans le nettoyage (principalement les femmes de ménage et les employés de société de service de nettoyage incluant la PCS des nettoyeurs) présente des caractéristiques extrêmes parmi les employés. Le temps partiel y est la règle (les deux tiers des individus), le niveau des rémunérations y est faible (90 % touchant moins de 1,33 fois le SMIC en 2001), la place faite aux débutants (ou qu'ils prennent) très petite (moins de 5 % des emplois). Dans ce contexte, la place qu'occupent les non-diplômés est écrasante (les trois quarts des emplois) mais en recul régulier depuis 1993 (Tableau 16). Les diplômés de CAP-BEP apparaissent sans cesse plus nombreux et représentent en 2001 22 % du stock. Parmi les quelques débutants entrés dans cette famille d'activités professionnelles, la part des CAP-BEP monte à 32 % dans l'enquête Génération 98 (37 % si on inclut le IV non diplômé).

Les effectifs des personnels de service spécialisés dans l'entretien ont crû de 20 % entre 1993 et 2001. Cette croissance concerne plus spécialement la catégorie des employés de maisons même si les nettoyeurs restent plus nombreux. On retrouve dans cette famille professionnelle des intitulés déjà observés dans la famille des agents de services polyvalents, comme la femme de ménage et l'agent d'entretien. Les autres principaux intitulés sont l'employé de maison, l'agent de propreté et le technicien de surface. Mais des évolutions notables se sont faites au cours de la dernière décennie. Les effectifs de femme de service et de femme d'entretien ont fortement diminué au profit d'intitulés commençant par le terme agent, comme agent de nettoyage, agent d'entretien et agent de propreté. Comme nous l'avons déjà vu, le nombre d'agent d'entretien a également fortement progressé dans d'autres familles d'activités professionnelles, comme dans les PCS des agents de service des établissements d'enseignement, des agents de service de la Fonction publique, des ouvriers qualifiés d'entretien général des bâtiments, des ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment et des ouvriers qualifiés divers de type industriel et mal désignés. Les femme de ménage restent quant à elles toujours les plus nombreuses (236 800 en 2001) avec un effectif quasi constant sur la décennie. Cette relative stabilité n'est qu'apparente et cache en réalité des évolutions contrastées selon les PCS. Le nombre de femme de ménage a ainsi augmenté parmi les employés de maison alors qu'il a baissé parmi les nettoyeurs. La période a également vu disparaître les ouvrière nettoyeuse et se développer les technicienne de surface.

Tableau 16

**TABLEAU RÉCAPITULATIF SUR LA FAMILLE D'ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES DES PERSONNELS DE SERVICE (PS) SPÉCIALISÉS  
DANS LE NETTOYAGE**

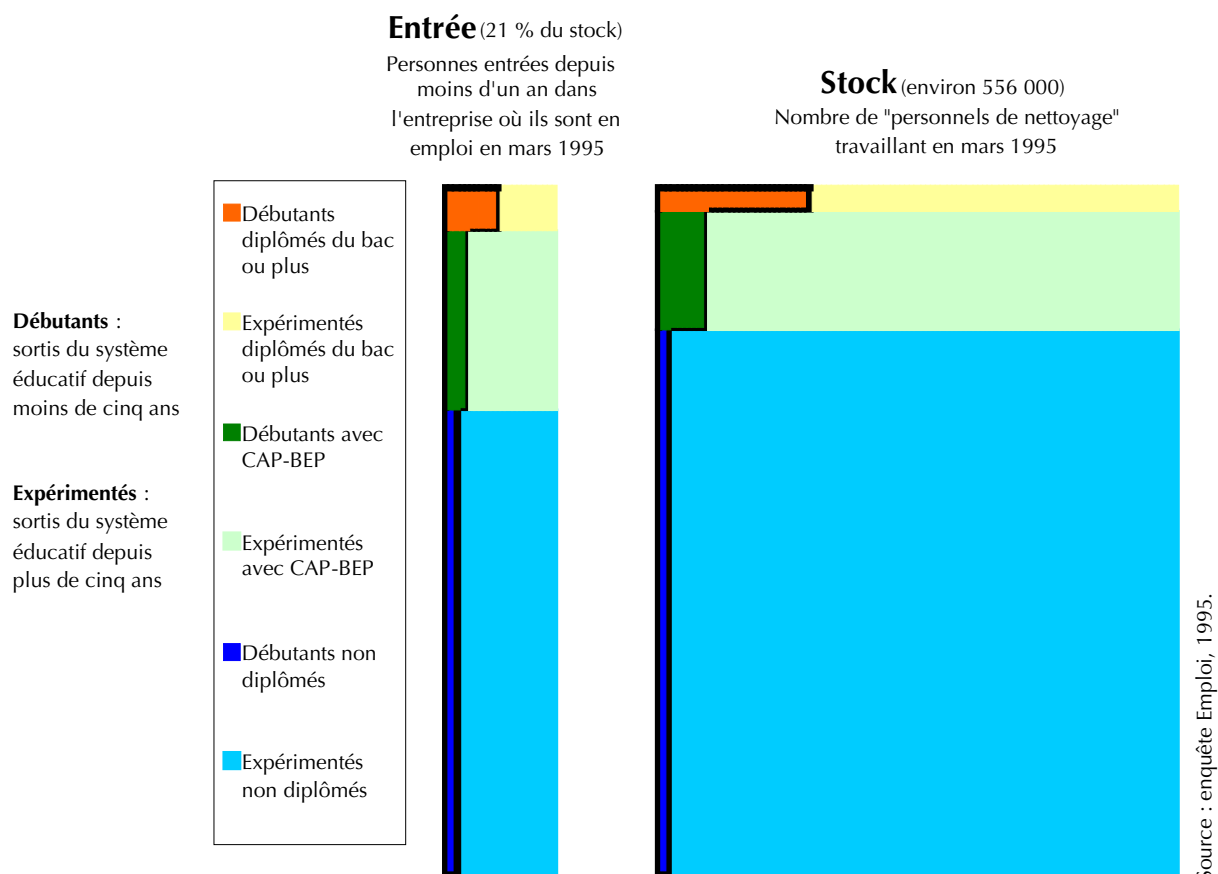
Personnels de service spécialisés dans le nettoyage	Stock				Entrées			
	1993	1997	2001	Écarts 2001 -1993	1993	1997	2001	Écarts 2001 -1993
Effectifs	531 280	601 907	653 145	121 865	108 463	116 088	118 824	10 361
« Équivalents temps plein »	348 786	403 522	430 936	82 150	65 152	72 121	72 082	6 930
Diplômes (%)								
Bac et +	3	6	5	2	7	11	11	4
CAP-BEP	15	19	22	7	21	29	24	3
CEP ou sans diplôme	82	76	73	-9	72	60	65	-7
Total	100	100	100		100	100	100	
Temps partiel (%)	64	65	65	1	74	73	74	0
Part débutants (%)	4	6	3	-1	11	15	11	0
Salaires (indice SMIC)								
d1	0,21	0,20	0,21	0,00	0,19	0,16	0,16	-0,03
Médiane	0,66	0,67	0,68	0,02	0,55	0,53	0,55	0,00
d9	1,40	1,34	1,33	-0,07	1,21	1,18	1,16	-0,05
<b>Détail diplôme (%)</b>								
dipl. niveaux 1-2	0	0	0	0				
dipl. tertiaire niveau 3	0	1	0	0				
autre dipl. niveau 3	0	0	0	0				
dipl. général niveau 4	1	2	2	1				
dipl. domaine niveau 4	0	0	0	0				
autre dipl. tertiaire 4	0	1	1	1				
autre dipl. niveau 4	0	0	1	1				
<b>CAP-BEP domaine</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>				
autre CAP-BEP tertiaire	7	8	11	4				
autre CAP-BEP	7	9	10	3				
CEP ou sans diplôme	82	76	73	-9				
Total	100	100	100					
	<b>Mobilité</b>							
Taux d'entrants (%)	21	19	18	-3				
Taux de sortants	20	20	21	1				
Taux de stabilité	59	60	61	2				
Taux vulnérabilité	7	8	7	0				

Diplôme de sortie	Domaine de formation (NSF)			
	Ensemble	Filière générale	Filière industrielle	Filière tertiaire
<b>PS spécialisés dans le nettoyage à l'enquête, G98</b>				
< CAP-BEP	42 %	9 %	16 %	16 %
CAP ou BEP	32 %	0 %	12 %	20 %
bac non diplômés	6 %	1 %	2 %	2 %
bacheliers	17 %	5 %	3 %	9 %
bac+2	3 %	0 %	1 %	2 %
> bac+2	1 %	0 %	0 %	0 %
<i>Total</i>	<i>100 %</i>	<i>16 %</i>	<i>35 %</i>	<i>49 %</i>
<b>PS spécialisés dans le nettoyage en avril 1995, G92</b>				
< CAP-BEP	49 %	22 %	12 %	16 %
CAP ou BEP	29 %	0 %	13 %	16 %
Bac non diplômés	7 %	2 %	1 %	4 %
Bacheliers	13 %	2 %	3 %	8 %
Bac+2	1 %	0 %	1 %	0 %
> bac+2	0 %	0 %	0 %	0 %
<i>Total</i>	<i>100 %</i>	<i>26 %</i>	<i>29 %</i>	<i>44 %</i>

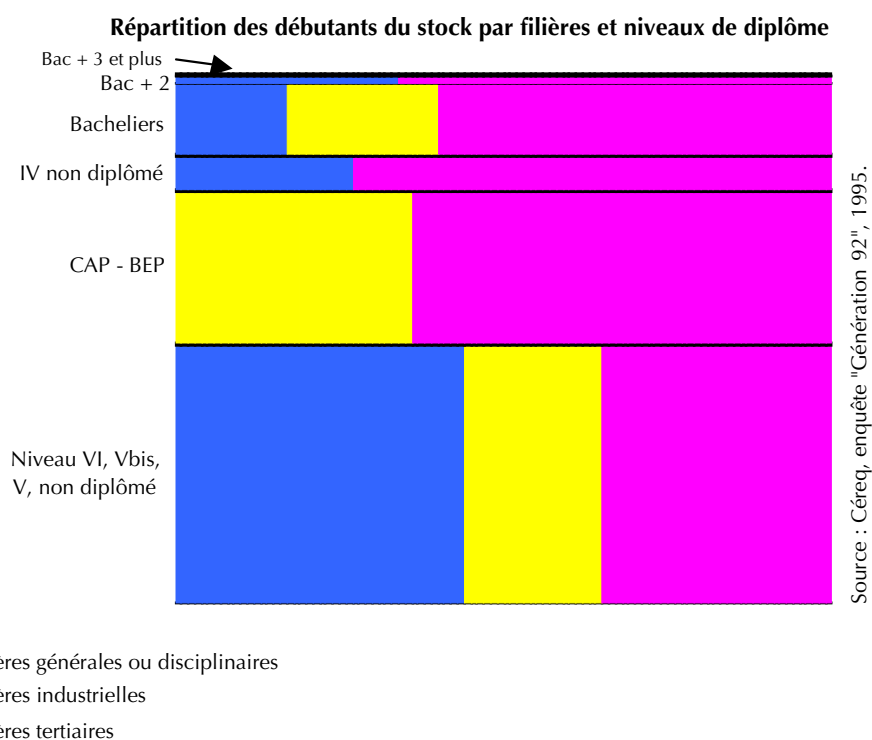
Sources : Céreq, enquêtes Générations ; enquêtes Emploi, INSEE.

Graphique 15

STRUCTURE DE LA MAIN-D'ŒUVRE PAR DIPLÔME ET EXPÉRIENCE POUR LA FAMILLE D'ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES  
« PERSONNELS DE SERVICE SPÉCIALISÉS DANS LE NETTOYAGE » EN 1995

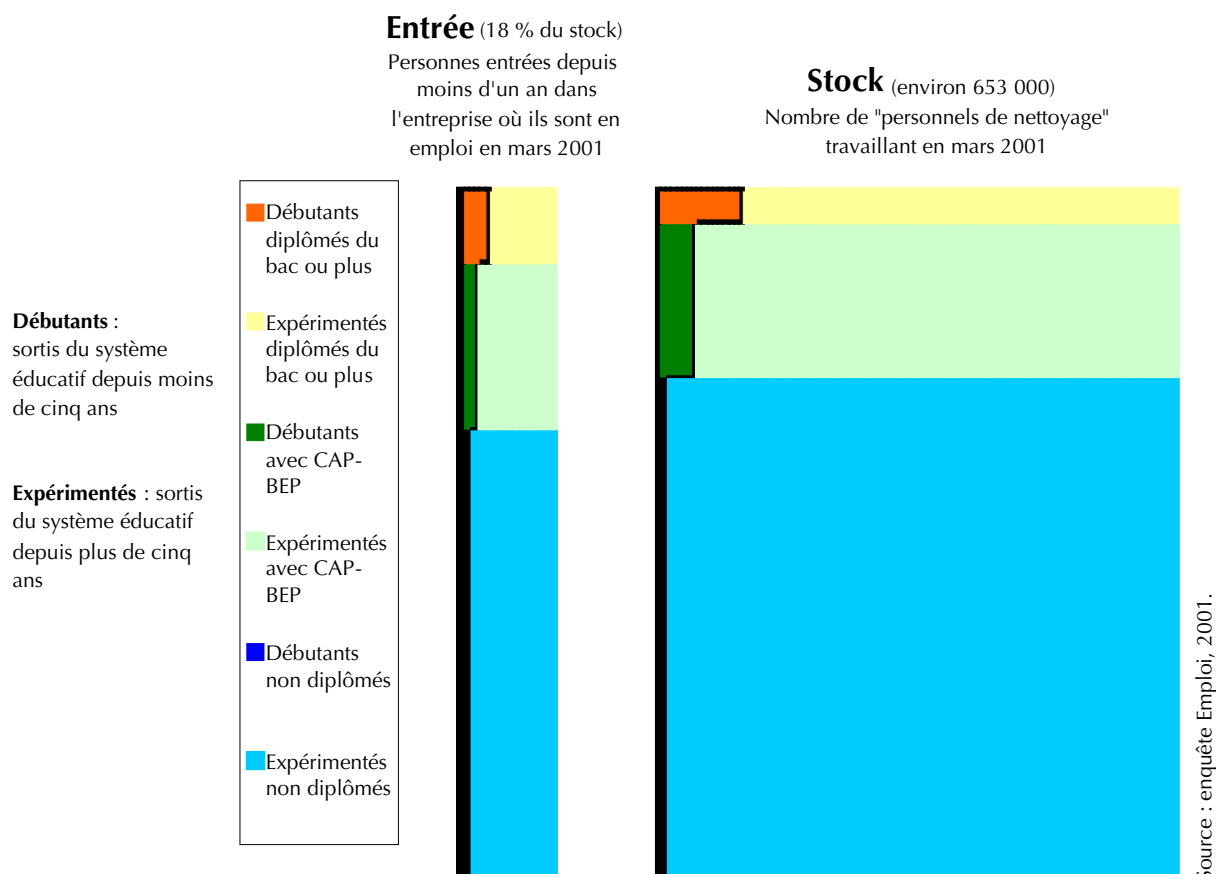


Zoom des débutants du stock grâce à "Génération 92"



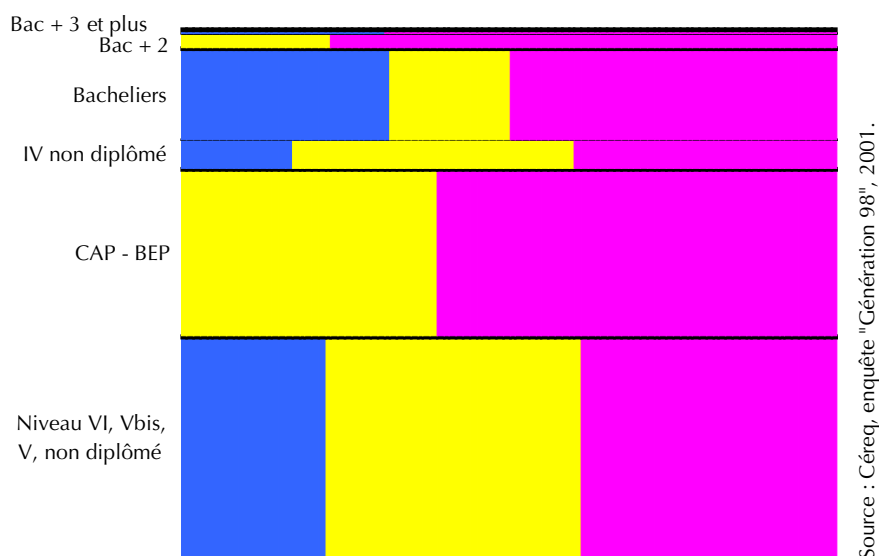
Graphique 16

STRUCTURE DE LA MAIN-D'ŒUVRE PAR DIPLÔME ET EXPÉRIENCE POUR LA FAMILLE D'ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES  
« PERSONNELS DE SERVICE SPÉCIALISÉS DANS LE NETTOYAGE » EN 2001



Zoom des débutants du stock grâce à "Génération 98"

Répartition des débutants du stock par filières et niveaux de diplôme



- filières générales ou disciplinaires
- filières industrielles
- filières tertiaires

### 3.4. Autour du vendeur en magasin

Elle est une des familles d'activités professionnelles retenues qui connaissent une croissance vive (+17 %). Le temps partiel y est plutôt sur-représenté, ce qui tire la structure des revenus salariaux vers le bas ; le salaire médian correspond au SMIC alors qu'il atteint 1,2 fois le SMIC parmi l'ensemble des employés (Tableau 17). Cette catégorie est aussi marquée par un fort renouvellement de la main-d'œuvre qui ne s'explique pas que par la croissance de la famille d'activités professionnelles. En effet, si plus du quart des emplois correspondent à des entrées récentes (moins d'un an) dans les entreprises, le taux de sortie frôle ce niveau (24 % en 2001), bien supérieur au taux de sortie d'emploi observé chez les employés (17 % en 2001).

Cette famille d'activités professionnelles sollicite aussi beaucoup les débutants qui représentent la moitié des entrées récentes. Elle constitue typiquement un secteur professionnel introducteur de main-d'œuvre<sup>17</sup>. Les diplômés de niveau bac et plus y ont réalisé une percée importante depuis 1993 (+17 points) bien que leur part reste encore limitée à 30 % du stock. Cela s'est fait essentiellement au détriment des non-diplômés. À l'inverse de ce qui se passe dans les familles d'activités professionnelles précédentes, les CAP-BEP maintiennent aussi leur position dans les embauches, à un niveau voisin de ce qui est observé dans le stock.

Les enquêtes Générations confirment ces analyses, les diplômés de CAP-BEP constituant aux deux dates un peu plus du quart des vendeurs en magasin, les BEP de la filière Commerce-Vente assurant la moitié de ces diplômés.

La forte croissance de la famille d'activités professionnelles de vendeurs en magasin concerne principalement la catégorie des vendeurs en alimentation (sous l'effet probable du développement des grandes surfaces) qui sont passés de 207 000 en 1993 à 315 000 en 2001. Les principaux intitulés demeurent celui de vendeuse et de vendeur qui ont continué de croître au cours de la dernière décennie. Mais la période est surtout celle du développement des employé de commerce ou employée commerciale qui sont passés de 16 800 à plus de 32 300 en huit ans ; accroissement pouvant sans doute être rapproché de la diminution des employé de bureau<sup>18</sup>.

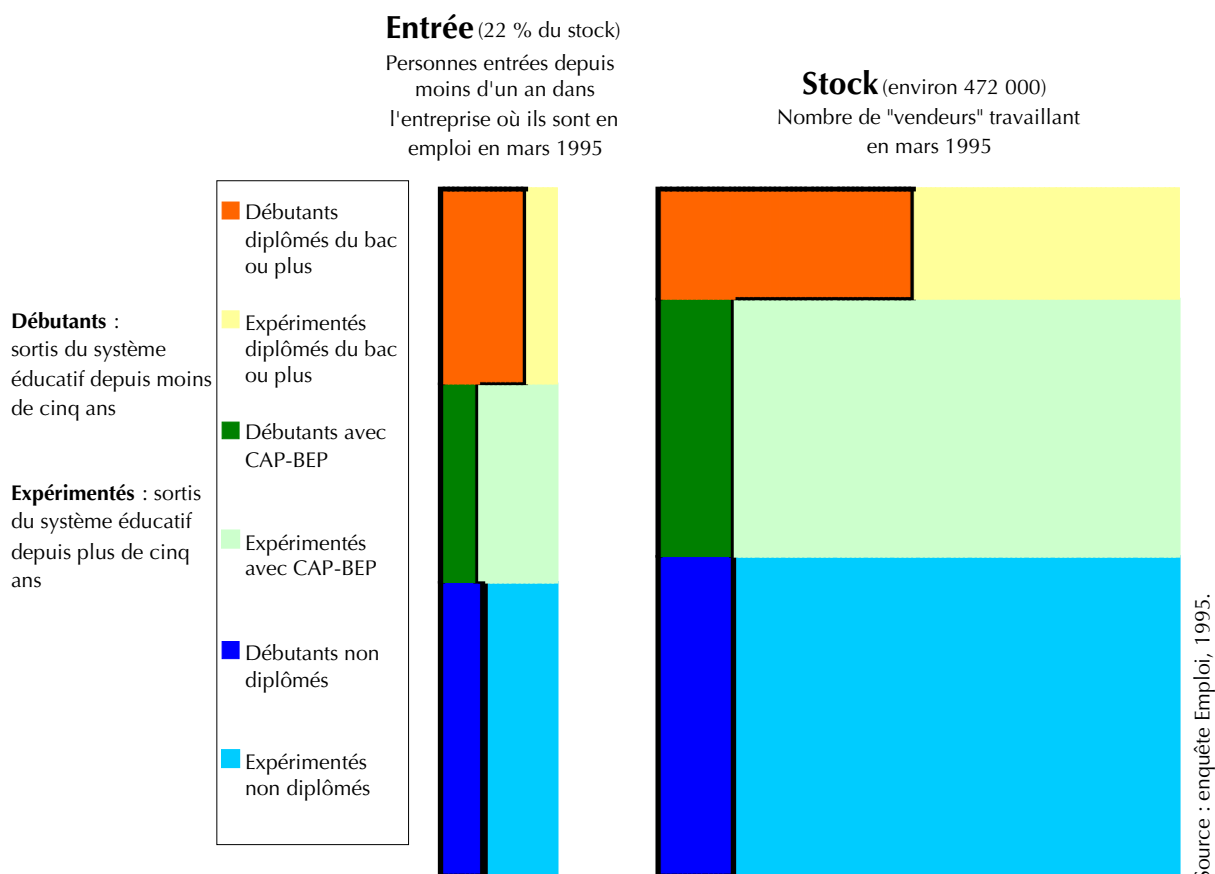
---

<sup>17</sup> Au sens défini par Clémenceau et Géhin (1983) ou Moncel (1997).

<sup>18</sup> Comme le pensait Gabilliet (1994).

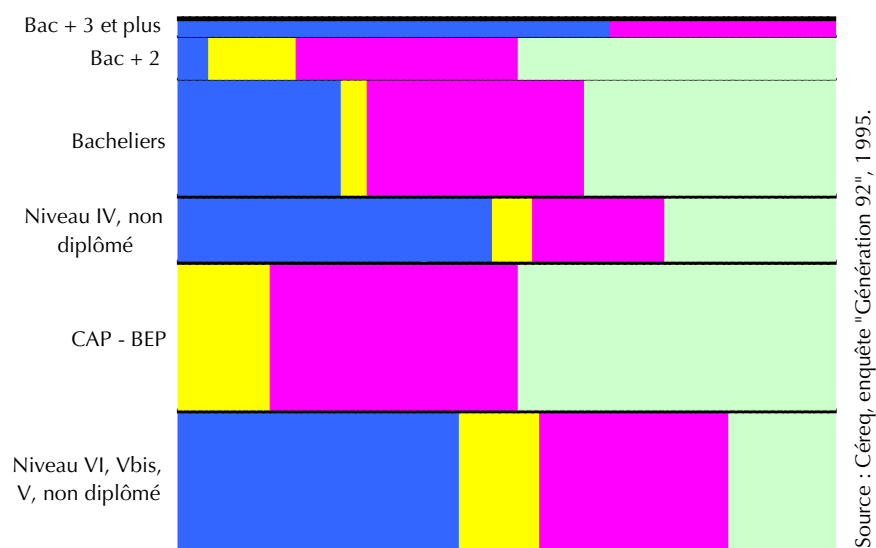
Graphique 17

STRUCTURE DE LA MAIN-D'ŒUVRE PAR DIPLÔME ET EXPÉRIENCE POUR LA FAMILLE D'ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES  
« VENDEURS EN MAGASIN » EN 1995



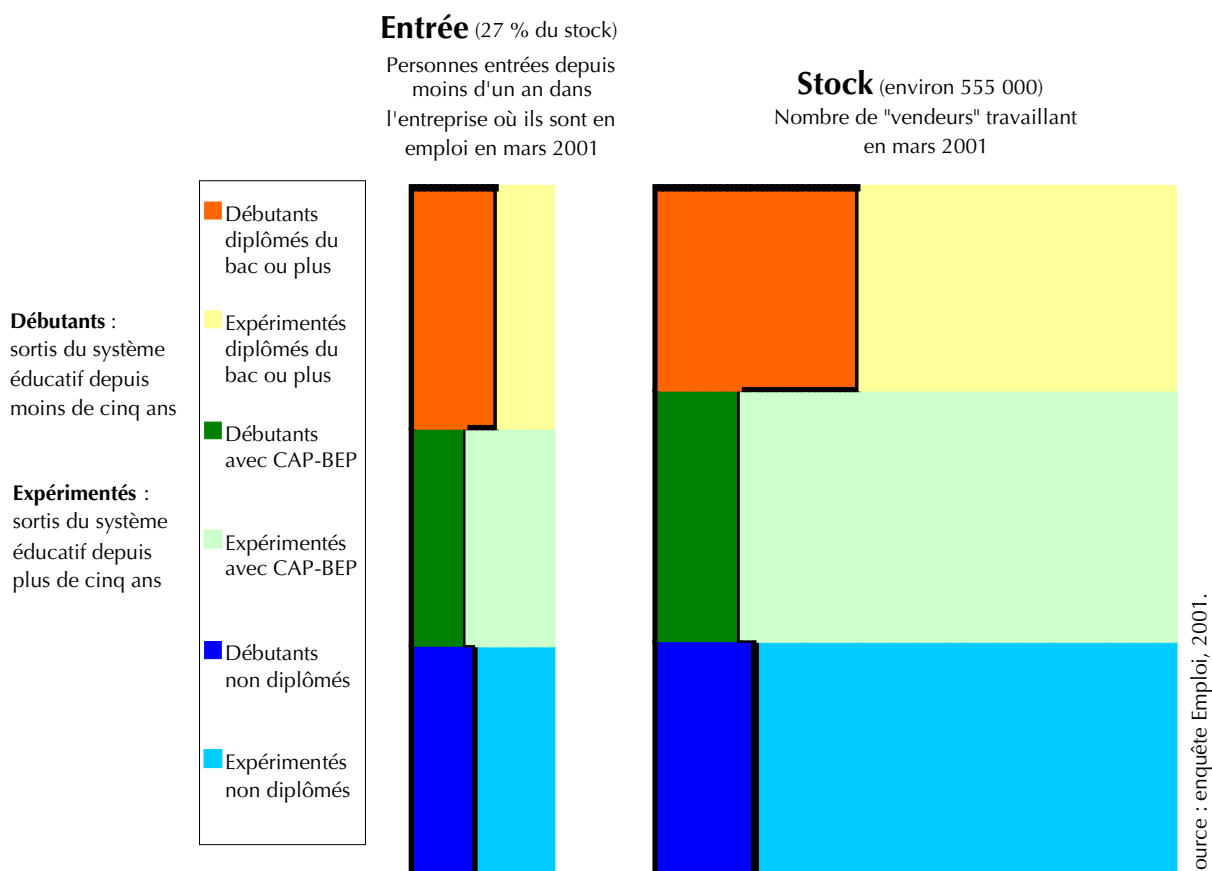
Zoom des débutants du stock grâce à "Génération 92"

Répartition des débutants du stock par filières et niveaux de diplôme



Graphique 18

STRUCTURE DE LA MAIN-D'ŒUVRE PAR DIPLÔME ET EXPÉRIENCE POUR LA FAMILLE D'ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES  
« VENDEURS EN MAGASIN » EN 2001



Zoom des débutants du stock grâce à "Génération 98"

Répartition des débutants du stock par filières et niveaux de diplôme

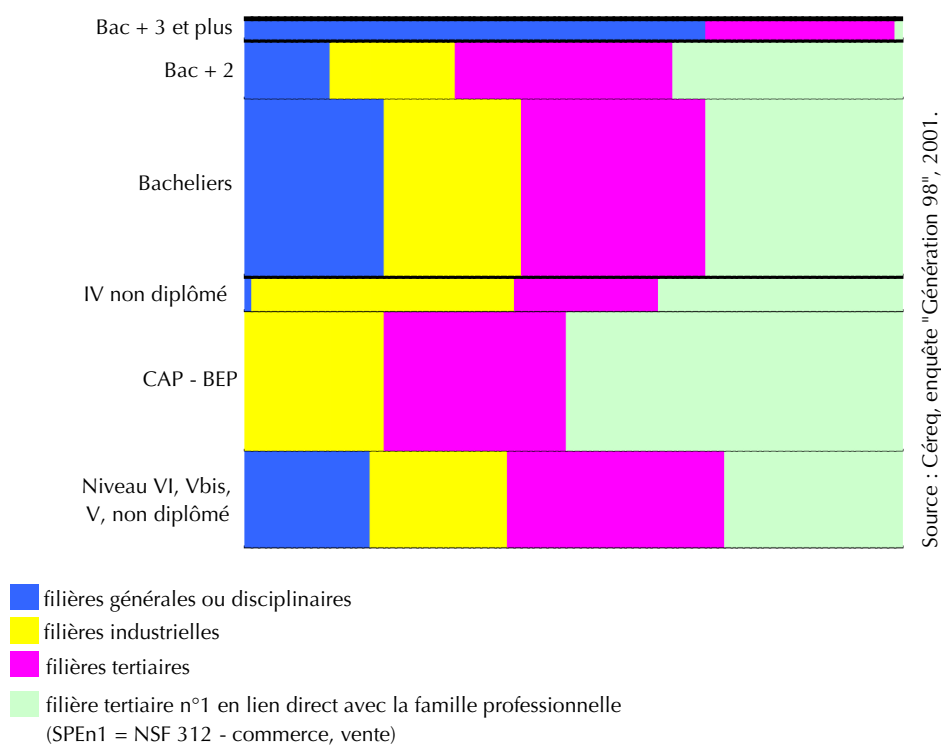


Tableau 17

## TABLEAU RÉCAPITULATIF SUR LA FAMILLE D'ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES DES VENDEURS EN MAGASIN

Vendeurs en magasin	Stock				Entrées			
	1993	1997	2001	Écarts 2001 -1993	1993	1997	2001	Écarts 2001 -1993
Effectifs	459 851	466 710	555 389	95 538	109 713	103 950	148 705	38 992
« Équivalents temps plein »	408 519	407 238	488 242	79 723	94 783	84 692	127 286	32 503
Diplômes (%)								
Bac et +	13	21	30	17	20	34	35	15
CAP-BEP	39	37	37	-2	37	30	32	-5
CEP ou sans diplôme	48	42	34	-14	43	36	33	-10
Total	100	100	100		100	100	100	
Temps partiel (%)	27	33	32	5	33	46	37	4
Part débutants (%)	21	22	24	3	46	52	47	1
Salaires (indice SMIC)								
d1	0,55	0,51	0,52	-0,03	0,41	0,34	0,39	-0,01
Médiane	1,14	1,03	1,03	-0,10	1,03	0,81	0,89	-0,14
d9	1,78	1,55	1,50	-0,28	1,49	1,27	1,28	-0,21
<b>Détail diplôme (%)</b>								
dipl. niveaux 1-2	1	2	2	1				
dipl. tertiaire niveau 3	2	4	5	3				
autre dipl. niveau 3	0	2	2	2				
dipl. général niveau 4	6	8	10	4				
dipl. domaine niveau 4	1	2	4	3				
autre dipl. tertiaire 4	2	3	3	1				
autre dipl. niveau 4	1	1	2	1				
<b>CAP-BEP domaine</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>0</b>				
autre CAP-BEP tertiaire	14	14	15	1				
autre CAP-BEP	14	13	10	-4				
CEP ou sans diplôme	48	42	34	-14				
Total	100	100	100					
	<b>Mobilité</b>							
Taux d'entrants (%)	24	22	27	3				
Taux de sortants	25	21	24	-1				
Taux de stabilité	51	56	49	-2				
Taux de vulnérabilité	10	8	8	-2				

Diplôme de sortie	Domaine de formation (NSF)				
	Ensemble	Filière générale	Filière industrielle	Filière tertiaire (autres)	Commerce, vente
<b>Vendeurs en magasin à l'enquête, parmi la Génération 98</b>					
< CAP-BEP	18 %	3 %	4 %	6 %	5 %
CAP ou BEP	26 %	0 %	6 %	7 %	13 %
Bac non diplômés	6 %	0 %	3 %	1 %	2 %
Bacheliers	34 %	7 %	7 %	9 %	10 %
Bac+2	11 %	1 %	2 %	4 %	4 %
> bac+2	4 %	3 %	0 %	1 %	0 %
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>15 %</b>	<b>21 %</b>	<b>29 %</b>	<b>35 %</b>
<b>Vendeurs en magasin en avril 1995, parmi la Génération 92</b>					
< CAP-BEP	26 %	11 %	3 %	7 %	4 %
CAP ou BEP	28 %	0 %	5 %	9 %	14 %
Bac non diplômés	12 %	6 %	1 %	2 %	3 %
Bacheliers	22 %	5 %	3 %	6 %	8 %
Bac+2	8 %	0 %	2 %	2 %	4 %
> bac+2	3 %	2 %	0 %	1 %	0 %
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>25 %</b>	<b>14 %</b>	<b>27 %</b>	<b>33 %</b>

Sources : Céreq, enquêtes Générations ; enquêtes Emploi, INSEE.



### 3.5. Vers une typologie des familles d'activités

Comme on le voit, les différentes familles d'activités professionnelles retenues fonctionnent de façon assez disparate. Elles se distinguent à la fois par leur vitesse de renouvellement de la main-d'œuvre, leur ouverture aux débutants, la part faite aux différents niveaux de qualification et plus particulièrement aux diplômés de CAP-BEP... On peut en réalité distinguer plusieurs pôles avec pour chacun d'eux un schéma type sous-jacent :

**Un pôle d'« espaces sur-diplômés »** rassemble le « tertiaire administratif de base ». Ce pôle se caractérise par une certaine fidélisation de la main-d'œuvre, un recours majoritaire à des diplômés supérieurs (voire bien supérieurs) au BEP et une éviction des débutants de niveau BEP dans les embauches.

**Un pôle d'« espaces professionnels assez normés »** apparaît avec les métiers d'aide-soignant, de la coiffure ou de l'esthétique. Il se caractérise par une place très importante des diplômés de CAP-BEP de la spécialité correspondante.

À l'opposé, **un pôle d'« espaces professionnels peu normés et peu qualifiés »** se dessine autour des divers personnels de services. Il se caractérise par une part élevée du personnel n'ayant aucun diplôme, même si le recours aux diplômés CAP-BEP est croissant.

Enfin, la famille d'activité professionnelle du « vendeur » constitue un **pôle de « recrutement éclectique »** dans lequel les emplois sont tenus par les différents niveaux de diplôme, de manière plus ou moins provisoire.

Du point de vue des évolutions, la tendance générale est une hausse du niveau moyen de formation initiale. Mais la part des CAP-BEP a varié de façon disparate. Ce niveau de diplôme a eu plutôt tendance à se développer là où la main-d'œuvre était la moins diplômée et à régresser là où se concentraient déjà des bacheliers.

Mais tout cela ne résulte-t-il pas simplement de l'évolution notable du profil de la population active dans son ensemble ? Dans le prolongement de ces premières analyses, nous allons maintenant nous intéresser plus spécifiquement à la façon dont la reconnaissance du diplôme sur les postes a évolué.

### 3.6. La « reconnaissance des diplômes professionnels » et son évolution

On en revient ici à notre interrogation principale sur la valeur que conservent les diplômes tertiaires professionnels de niveau V. On peut penser que la « reconnaissance d'un diplôme professionnel » par les employeurs (ou même l'existence d'un « marché professionnel » plus ou moins fermé) passe à la fois par deux signaux :

- une relative préférence pour les détenteurs de ce diplôme dans l'attribution des postes du domaine professionnel correspondant,
- et une rémunération plus importante lorsqu'ils occupent ces postes (notamment par rapport à des diplômés d'une autre spécialité).

Dans cette partie, on abordera donc les deux questions suivantes :

- jusqu'où les emplois des familles professionnelles sont-ils occupés par les diplômés de CAP-BEP qui y préparent et comment cette attribution a-t-elle évolué ? Les tendances d'évolution doivent être analysées, dans un contexte de montée de la concurrence des niveaux supérieurs de formations ;
- jusqu'où une formation spécifique est-elle rémunérée en tant que telle ? L'analyse est faite ici par une mesure de l'altération des rémunérations associées.

Par rapport à nos interrogations, il ne suffit pas de s'intéresser de manière indifférenciée à l'ensemble des diplômés d'un CAP-BEP tertiaire. Les jeunes diplômés qui entrent dans la vie active méritent une considération particulière. En effet, alors que les travailleurs plus anciens conjuguent les acquis d'une carrière professionnelle à leur diplôme, ces jeunes peu ou pas pourvus d'expérience professionnelle n'ont essentiellement, de leur côté, que leur diplôme à faire valoir sur le marché du travail<sup>19</sup>. En ce sens, ils

---

<sup>19</sup> Outre leur bonne mine et autres caractéristiques non observées...

représentent la population la plus sensible aux modifications d'appréciation des titres scolaires sur le marché du travail. On a donc eu recours à différents types de modélisation économétrique pour apporter des débuts de réponse.

### **3.6.1. Recours des entreprises aux différentes catégories de main-d'œuvre : une modification des affectations au détriment des CAP-BEP tertiaires ?**

La hausse des niveaux de diplôme des individus sur un champ professionnel donné reflète-t-elle uniquement l'élévation générale du niveau de formation de la population active ? Ou au contraire, traduit-elle aussi une préférence accrue des employeurs pour les plus diplômés pour pourvoir ces postes ?

Sans prétendre modéliser les mécanismes économiques à l'œuvre, nous examinons ici jusqu'où s'est transformée l'affectation sur les emplois d'une population dont la structure par diplôme s'est modifiée au cours du temps. Plus précisément, nous cherchons ici à repérer comment ont évolué les probabilités relatives d'être employé dans un champ professionnel donné, pour les diplômés de niveau V des spécialités correspondantes ou d'autres spécialités tertiaires. On procède en deux temps.

Dans un premier temps, on effectue neuf régressions logistiques, portant sur le champ de la population active observée entre 1993 et 2001, qui retiennent comme variable dépendante (et donc « à expliquer ») la probabilité d'appartenir à l'une des sept familles d'activités professionnelles présentées précédemment, d'occuper un emploi de la catégorie sociale des employés ou de celle des ouvriers. On souhaite mettre en évidence dans ces régressions la position relative de différentes catégories de main-d'œuvre, variables indépendantes des modèles (et donc « explicatives »). S'intéressant ici surtout au sort des débutants titulaires d'un CAP-BEP tertiaire, deux critères sont privilégiés dans la construction des catégories de main-d'œuvre. D'une part, les débutants (c'est-à-dire les actifs sortis de formation initiale depuis moins de cinq ans) sont isolés des personnes plus « expérimentés ». D'autre part, ce critère est systématiquement croisé avec un critère de diplôme possédé, surtout détaillé au niveau des diplômes de CAP et BEP. On y distingue les CAP-BEP relevant d'un domaine de formation lié au contenu d'activité de la famille professionnelle étudiée des autres CAP-BEP tertiaires et des CAP-BEP industriels. Aux autres niveaux de diplômes, par soucis de simplification des modèles, on utilise comme populations concurrentes l'ensemble des diplômés du baccalauréat ou de l'enseignement supérieur d'un côté, les non diplômés de l'autre, distingués dans les deux cas selon qu'ils ont moins ou plus de cinq ans d'ancienneté sur le marché du travail.

Ces neuf premiers modèles nous permettent d'établir l'intensité du recours à une catégorie de main-d'œuvre dans chacun des groupes professionnels retenus et le classement relatif qu'on peut en faire (voir tableau 18 pour une synthèse des résultats et les tableaux de l'Annexe 3 pour les résultats détaillés des modèles).

On peut dans un deuxième temps étudier la stabilité temporelle de ces résultats. Il s'agit alors de découper l'échantillon en différents sous-échantillons selon un critère temporel et de vérifier si les paramètres estimés dans les sous-modèles associés aux sous-échantillons restent constants ou non<sup>20</sup>.

Trois périodes sont distinguées (de 1993 à 1995, de 1996 à 1998 et de 1999 à 2001) pour lesquelles on recherche d'éventuelles modifications dans les paramètres liant la probabilité d'appartenir à l'un des groupes professionnels à notre série de variables explicatives. Deux raisons président à ce découpage en trois périodes. D'un point de vue pratique, la taille des échantillons nous limite dans l'utilisation de l'enquête Emploi et rend délicate l'interprétation des évolutions annuelles. D'autre part, chaque période a ses singularités propres du point de vue de la conjoncture économique et des transformations de la structure des qualifications dans la population active. Ainsi, la période 1993-95 est marquée par une conjoncture économique très difficile. La période 1996-98 se caractérise par une lente sortie de crise et une reprise progressive de l'emploi. Finalement, la période 1999-2001 est remarquable du fait de la très vigoureuse croissance de l'emploi enregistrée. Par ailleurs, la première période considérée (1993-95) correspond à la fin du mouvement de massification de l'enseignement supérieur et marque la stabilisation de la structure des sortants du système éducatif par niveau de formation.

---

<sup>20</sup> Un test de Chow permet de tester l'hypothèse d'un changement structurel entre deux sous-périodes traduisant une modification des comportements et donc de la valeur des coefficients.

### *Résultats concernant la modélisation des probabilités d'appartenir à une famille d'activités professionnelles*

- Concernant les employés pris dans leur ensemble, on observe que les préférences<sup>21</sup> des employeurs vis-à-vis des CAP-BEP tertiaires sont en retrait à partir de 1996. Ceci est aussi valable pour les autres CAP-BEP (industriels et agricoles) en retrait significatif sur la période la plus récente. On notera qu'on a le résultat inverse pour les ouvriers ; toutes choses égales par ailleurs, les employeurs « utilisent » de plus en plus le niveau CAP-BEP, industriel ou tertiaire. De plus, la désaffection relative pour les CAP-BEP chez les employés est renforcée par une désaffection relative pour les débutants vis-à-vis des plus expérimentés alors que l'appréciation relative des CAP-BEP chez les ouvriers est parallèlement renforcée par une appréciation relative des débutants vis-à-vis des plus expérimentés. Enfin, on notera l'extrême différence dans les coefficients associés aux catégories de main-d'œuvre les plus diplômés dans les modèles des employés et les modèles des ouvriers . Elle traduit le différentiel de concurrence que ceux ci (diplômés de bac et plus) exercent vis-à-vis des CAP-BEP dans chacun des deux grands groupes professionnels.
- Une seule famille d'activités professionnelles voit le renforcement de la préférence relative pour les débutants CAP-BEP tertiaires liés à son domaine d'activité : les coiffeurs.
- Les familles d'activités professionnelles qui favorisent généralement plutôt les débutants que les plus expérimentés (vendeurs en magasin, agents de service polyvalents, personnel de service spécialisé dans le nettoyage, coiffeurs, ouvriers) semblent ne pas être le théâtre de modifications de comportement défavorables aux CAP-BEP tertiaires. En revanche, Les familles d'activités professionnelles qui favorisent généralement l'expérience – au moins au niveau des diplômés de CAP-BEP – semblent de plus en plus accentuer ce trait.
- Les familles d'activités professionnelles qui manifestaient déjà les concurrences les plus fortes entre diplômés de niveau bac ou plus et diplômés de niveau CAP-BEP tertiaires voient la position des débutants diplômés de CAP-BEP se détériorer et parallèlement cette concurrence progresser (cas des aides-comptables ou des secrétaires).
- La famille des aide-soignants est marquée par une préférence en déclin – quoique toujours très forte – vis-à-vis des CAP-BEP tertiaires d'une spécialité liée à leur contenu d'activité. Autrement dit, on observe une certaine montée de la concurrence exercée par des jeunes de niveau IV vis-à-vis des sortants de BEP (principalement des carrières sanitaires et sociales) pour l'accès à la formation puis aux emplois d'aide-soignant.

---

<sup>21</sup> Il s'agit essentiellement d'une évolution de la « préférence » au sens statistique, qui peut en partie résulter du report d'un excédent *croissant* de diplômés de niveau supérieur sur les emplois de la catégorie étudiée.

Tableau 18

**SYNTHÈSE DES RÉGRESSIONS LOG-LINÉAIRES SUR LES SALAIRES ET DES RÉGRESSIONS LOGISTIQUES  
SUR L'APPARTENANCE À UN GROUPE PROFESSIONNEL SPÉCIFIÉ**

			Aide-comptable	Secrétaire	Vendeur	Agent de service polyvalent	Personnel de service spécialisé dans le nettoyage
<b>Salaires</b>	Écarts de rémunération selon :	l'expérience	oui	oui	oui	oui	peu
		le niveau de diplôme	oui	oui	oui	oui	peu
		la spécialité de formation	non	non	non	non	non
	Évolution dans le temps des écarts de rémunération entre catégories de main-d'œuvre ?		Pas d'évolution significative	Pas d'évolution significative	Pas d'évolution significative	Renforcement en 99-01 de la position relative des plus expérimentés	Pas d'évolution significative
<b>Appartenance</b>	Catégorie la mieux positionnée		Expérimentés dipl. d'un CAP-BEP de compta-gestion	Expérimentés dipl. d'un CAP-BEP de secrétariat	Débutants dipl. d'un CAP-BEP de commerce	Débutants dipl. d'un CAP-BEP d'hôtellerie ou de spé. Sanitaire & sociale	Expérimentés sans diplôme
	Positions selon le niveau de diplôme atteint		Dans ces deux familles professionnelles, les débutants titulaires au minimum du bac sont mieux placés que les débutants diplômés d'un CAP-BEP d'une spécialité tertiaire non correspondante (i.e. autre que compta ou autre que secrétariat)		Après les dipl. d'un CAP-BEP du commerce ou de la vente, les non diplômés sont les mieux représentés.	Après les dipl. d'un CAP-BEP d'hôtellerie ou de spé. Sanitaire & sociale, les non diplômés sont les mieux représentés.	Parmi les débutants, les diplômés d'un CAP-BEP tertiaire font mieux que les non diplômés.
	Positions selon l'expérience accumulée depuis la sortie de formation initiale		L'expérience favorise l'accès pour les niveaux inférieurs au bac	L'expérience favorise l'accès pour les niveaux inférieurs au bac	L'expérience diminue l'accès quel que soit le niveau.	L'expérience diminue légèrement l'accès quel que soit le niveau.	L'expérience est sans effet pour l'accès des diplômés de CAP-BEP de l'hôtellerie et des formations sanitaires et sociales.
	Évolution dans le temps de l'accès au groupe professionnel pour les débutants diplômés d'un CAP-BEP d'une spécialité correspondante		Recul récent (99-01) de l'accès des débutants diplômés de CAP-BEP de comptabilité	Recul surtout dans la 2ème période (96-98) de l'accès des débutants diplômés de CAP-BEP	Pas de modification dans le temps de l'accès des débutants diplômés de CAP-BEP	Pas de modification dans le temps de l'accès des débutants diplômés de CAP-BEP	Pas de modification dans le temps de l'accès des débutants diplômés de CAP-BEP
	Évolution dans le temps des écarts d'accès existant entre les différentes catégories de main d'œuvre ?		Détérioration de la position relative des débutants de CAP-BEP vis-à-vis des plus expérimentés et/ou des plus diplômés.	Détérioration de la position relative des débutants de CAP-BEP vis-à-vis des plus expérimentés et/ou des plus diplômés.	Pas d'évolution dans le temps de la position relative des débutants.	Pas d'évolution dans le temps de la position relative des débutants.	Pas d'évolution dans le temps de la position relative des débutants.

N.B. : les résultats complets des régressions sont présentés en Annexes.

Tableau 18 (suite)

**SYNTHÈSE DES RÉGRESSIONS LOG-LINÉAIRES SUR LES SALAIRES ET DES RÉGRESSIONS LOGISTIQUES  
SUR L'APPARTENANCE À UN GROUPE PROFESSIONNEL SPÉCIFIÉ**

			Coiffeur	Aide-soignante	Employé	Ouvrier
<b>Salaires</b>	Écarts de rémunération selon :	l'expérience	oui	oui	oui	oui
		le niveau de diplôme	oui	uniquement pour les non diplômés	oui	oui
		la spécialité de formation	oui	non	non	pas chez les débutants
	Évolution dans le temps des écarts de rémunération entre catégories ?		Peu d'évolution significative	Peu d'évolution significative	Pas d'évolution significative	Pas d'évolution significative
<b>Appartenance</b>	Catégorie la mieux positionnée		Débutants dipl. d'un CAP-BEP de coiffure	Expérimentés dipl. d'un CAP-BEP de santé ou de spé. sanitaire & sociale ou d'un diplôme d'État d'aide-soignant	Expérimentés dipl. d'un CAP-BEP tertiaire	Débutants dipl. d'un CAP-BEP industriel
	Positions selon le niveau de diplôme atteint		TRES FORT avantage des diplômés de CAP-BEP de la coiffure	TRES FORT avantage des diplômés de CAP-BEP de la santé ou des formations sanitaires & sociales	Dans la hiérarchie des accès, les CAP-BEP tertiaires sont suivis par les non diplômés.	Dans la hiérarchie des accès, les CAP-BEP industriels sont suivis par les non diplômés.
	Positions selon l'expérience accumulée depuis la sortie de formation initiale		l'expérience diminue l'accès	l'expérience favorise l'accès pour les niveaux inférieurs au bac	l'expérience favorise l'accès pour les niveaux inférieurs au bac.	l'expérience diminue l'accès quel que soit le niveau.
	Évolution dans le temps de l'accès au groupe professionnel des débutants diplômés d'un CAP-BEP d'une spécialité correspondante		Pas de modification dans le temps de l'accès des débutants diplômés de CAP-BEP de la coiffure	recul récent (99-01) de l'accès des débutants diplômés de CAP-BEP	recul de l'accès des débutants diplômés de CAP-BEP tertiaire à la catégorie des employés	Renforcement régulier de l'accès des débutants diplômés de CAP-BEP industriel à la catégorie des ouvriers
	Évolution dans le temps des écarts d'accès existant entre les différentes catégories de main d'œuvre ?		Renforcement en 99-01 de la position relative des débutants vis-à-vis des plus expérimentés.	Renforcement en 99-01 de la position relative des plus expérimentés vis-à-vis des débutants.	Renforcement de la position relative des plus expérimentés et/ou des plus diplômés vis-à-vis des débutants diplômés de CAP-BEP.	Renforcement en 99-01 de la position relative des débutants vis-à-vis des plus expérimentés.

N.B. : les résultats complets des régressions sont présentés en Annexes.

### 3.6.2. La rémunération des CAP-BEP dans les différentes familles d'activités professionnelles tertiaires de niveau employé

Une autre façon de comprendre la valeur associée aux CAP-BEP tertiaires est de mesurer l'effort de rémunération que consentent les entreprises en faveur de ces diplômés, et plus particulièrement en faveur des diplômés relevant d'un domaine de formation spécifiquement lié aux activités du domaine professionnel étudié. Pour répondre à cette question, on a cherché à mettre en évidence la décomposition des rémunérations salariales<sup>22</sup> propre à chaque famille d'activités professionnelles en fonction des caractéristiques de la main-d'œuvre.

Utilisant une fonction de gains de type Mincer, on suppose que la rémunération dépend du volume de travail presté (temps plein ou temps partiel), du niveau de qualification de l'individu (mesuré par le diplôme possédé), de son expérience accumulée sur le marché du travail (et estimé par le temps écoulé depuis la fin de formation initiale) et enfin de son ancienneté dans l'entreprise.

Comme nous l'avons fait dans l'analyse précédente à propos du recours aux différentes catégories de main-d'œuvre, on a choisi ici de différencier les individus *simultanément* en fonction de leur diplôme et de leur ancienneté sur le marché du travail, approche un peu différente de celle des fonctions de gains traditionnelles. En effet, rappelons que notre questionnement porte directement sur la permanence ou la transformation de l'usage des diplômés tertiaires de niveau V sur le marché du travail ; le moment d'acquisition du diplôme devient alors une « qualité » intrinsèque du diplôme, qualité dont la valorisation est susceptible de changer dans le temps et entraîner une altération des conditions de rémunérations<sup>23</sup>. Dans le cas des modèles de salaire, nous avons retenu une nomenclature de diplôme (distinguant les bac, les bac+2 et les bac+3 et plus) et d'ancienneté (distinguant « débutants » pour ceux sortis depuis moins de 5 ans du système éducatif, « intermédiaires » pour ceux sortis depuis 5 à 10 ans et « expérimentés » pour ceux sortis depuis plus de 10 ans) plus détaillée que dans le cas des modèles d'appartenance à un groupe professionnel, afin de mieux ajuster le modèle testé au modèle théorique.

#### *Résultats concernant la modélisation des salaires*

Trois résultats majeurs ressortent :

- Des résultats contrastés concernant l'effet du niveau de diplôme. Deux cas extrêmes s'opposent : la famille d'activités professionnelles des vendeurs en magasin se distingue par une hiérarchisation très significative des rémunérations des débutants selon leur niveau de diplôme. À l'opposé, la famille d'activités professionnelles des personnels de service spécialisés dans le nettoyage se caractérise par l'absence de différenciation des rémunérations selon le niveau de diplôme.
- À propos des domaines de formation des CAP-BEP en lien avec le domaine d'activité de la famille professionnelle, on n'observe pas d'effet perceptible sur le niveau de salaire pour les débutants, à l'exception notable de la famille d'activités professionnelles des coiffeurs où les débutants issus des formations de CAP de la coiffure gagnent plus que les autres débutants diplômés de CAP-BEP.
- On n'observe pas globalement, à partir des trois périodes isolées dans les enquêtes Emploi, d'évolution différentielle significative des salaires des débutants de CAP-BEP tertiaires par rapport aux autres catégories de main-d'œuvre mobilisées par une famille d'activités professionnelles donnée. Cela se traduit dans les modèles par le fait que les termes d'interaction entre les différentes catégories de main-d'œuvre et les périodes isolées (1999-2001 et 1996-1998 par rapport à 1993-1995) sont généralement non significatifs. Seule la famille d'activités professionnelles des agents de service polyvalents se démarque de façon convergente. Dans ce cas, on caractérise une amélioration relative sur la dernière période de la rémunération des catégories de main-d'œuvre les plus expérimentées quel que soit leur niveau de diplôme.

Après ces quelques analyses développées à partir des familles d'activités professionnelles et de l'usage qu'elles font des différents diplômes, il est temps d'inverser le point de vue et de s'intéresser au devenir des jeunes issus des formations préparant en principe aux emplois tertiaires de base.

---

<sup>22</sup> Les enquêtes emplois saisissent des déclarations de salaires, mais pas celles des revenus non salariaux (indépendants, professions libérales...). Ainsi l'analyse des salaires des coiffeurs porte sur les coiffeurs salariés.

<sup>23</sup> De plus, d'un point de vue pratique, la source Enquête Emploi est une enquête transversale qui renseigne sur l'état d'un stock. Elle ne permet pas d'isoler ce qui relève de « l'âge » (ici l'expérience accumulée sur le marché du travail) de ce qui relève de la « génération » (ici un groupe spécifique de sortants du système éducatif une année donnée).

## 4. Effets de la possession d'un diplôme de niveau BEP en début de vie active

Très concurrencés par d'autres niveaux sur les domaines professionnels auxquels leur formation professionnelle était sensée les préparer, les titulaires d'un BEP (ou un CAP) tertiaire ne tirent-ils aucun profit de leur diplôme ?

### 4.1. Outils et méthodes d'analyse

Un premier élément de réponse à cette interrogation est apporté par la comparaison entre leurs débuts de carrière professionnelle et ceux de leurs congénères<sup>24</sup> qui ont des niveaux de formation initiale dans la même spécialité soit légèrement supérieurs (bac ou bac+2), soit inférieurs (« niveaux BEP sans diplôme » (V non diplômés) ou « sans qualification » mais ayant entamé une formation professionnelle (V bis)).

#### 4.1.1. Quelques mises en garde méthodologiques

Les écarts observés entre les deux niveaux de formation, « V non diplômé » et « V diplômé », seront considérés comme des « gains apparents » (ou des « pertes apparentes ») liés au diplôme (CAP ou BEP). Comme nous le précisons, cette analyse comparative est un peu sommaire pour en tirer des conclusions certaines mais a le mérite de la clarté. Les caractéristiques des populations pouvant être différentes, une analyse « toutes choses égales par ailleurs » est également conduite.

#### 4.1.2. Les quatre axes de l'analyse comparative

Quatre aspects ont été privilégiés dans la comparaison des parcours.

- Le premier, très marqué par la définition du processus d'insertion tel que le décrit Michel Vernières, concerne la « stabilisation en emploi ». L'usage d'une typologie des calendriers professionnels permet de rendre compte de la fréquence de quelques groupes de « parcours types » (Céreq 2002). La situation à trois ans permet d'affiner les choses en termes de statut et de temps de travail hebdomadaire.
- Le deuxième aspect privilégié ici concerne les débuts de carrières salariales.
- Un troisième axe d'analyse dans lequel les jeunes exercent une activité concerne le « domaine professionnel ». Nous utilisons ici notamment une nomenclature qui cherche à grouper les emplois (codifiés en PCS) suivant les « domaines de compétences et de formation » nécessaires à l'exercice des activités correspondantes (Barrat *et alii.* 1993).
- Un dernier aspect privilégie une dimension plus subjective de l'insertion concernant la relation des jeunes à leur situation.

Précisons que la délimitation des groupes de spécialités de formation repose sur la nomenclature NSF, comme pour les parties précédentes de ce rapport. Pour des raisons d'effectifs dans l'échantillon, nous nous sommes limités à neuf postes de cette nomenclature.

## 4.2. Une stabilisation en emploi plus fréquente et rapide

### 4.2.1. Une réduction du risque de chômage prolongé

De manière générale, dans tous les groupes de spécialités, les diplômés de niveau V présentent des parcours d'entrée dans la vie active moins « difficiles » que les jeunes ayant quitté une classe terminale de BEP (ou CAP) sans avoir obtenu le diplôme correspondant : risque de chômage (ou d'inactivité) prolongé(e) nettement moins élevé et stabilisation rapide en emploi un peu plus fréquente, emploi sur un statut moins

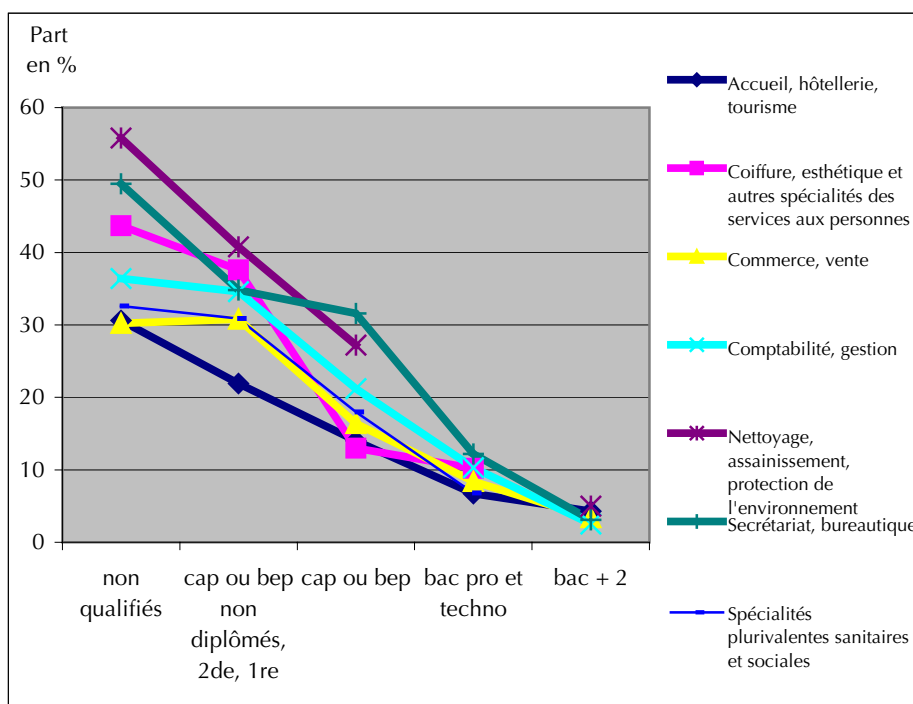
---

<sup>24</sup> Congénère signifie ici ayant achevé sa formation initiale au cours de la même année pour entrer dans la vie active.

temporaire et occupé davantage à temps plein (voir graphiques). Évidemment, les détenteurs d'un bac pro (du même groupe de spécialités) ont un risque de chômage persistant encore plus faible mais bien souvent le gain sur ce plan-là semble d'ampleur équivalente à celui qui est apporté par l'obtention d'un BEP ou d'un CAP. Par exemple, dans les spécialités commerciales, la part des trajectoires les plus éloignées de l'insertion passe de 31 % pour les V-non diplômés à 16 % pour les V-diplômés puis à 8 % pour les bacheliers. Inversement, les trajectoires de stabilisation rapide en emploi augmentent de 39 % (V-non diplômés) à 71 % (bacheliers) en passant par 54 % (V-diplômés).

Une analyse « toutes choses égales par ailleurs »<sup>25</sup> confirme cet effet favorable du diplôme qui réduit la probabilité d'avoir une trajectoire marquée par le chômage ou l'inactivité persistants. Mais le diplôme n'intervient pas seul ; ce risque est également lié à d'autres caractéristiques personnelles comme le parcours scolaire de l'individu, le type de formation (voie scolaire ou apprentissage), l'expérience professionnelle connue en cours d'études ainsi qu'à la spécialité suivie, le sexe ou encore la situation professionnelle des parents. En revanche, le retard scolaire en sixième et le type de troisième fréquentée n'ont pas d'impact significatif.

Graphique 19  
FRÉQUENCE DES TRAJECTOIRES DE CHÔMAGE ET INACTIVITÉ PERSISTANTS



Source : Céreq, enquête « Génération 98 ».

#### 4.2.2. Mais l'effet de l'obtention du diplôme est variable selon les spécialités

L'effet du diplôme de niveau V sur le risque de chômage ou d'inactivité persistante n'apparaît pas dans toutes les spécialités de formation. Ainsi, l'obtention de ce diplôme ne semble pas déterminant pour les jeunes étant allés au bout d'une formation en secrétariat, bureautique et ceux en formation de nettoyage, assainissement et protection de l'environnement.

Pour le premier groupe l'absence d'effet du diplôme s'observe directement au travers des graphiques ci-après. Pour le second groupe en revanche (jeunes en formation de nettoyage, assainissement et protection de l'environnement), l'analyse comparative directe révèle un effet du diplôme : la fréquence des trajectoires de chômage est plus faible chez les titulaires du CAP-BEP que chez les non-diplômés. Cependant cet effet du diplôme « disparaît » dans la régression logistique signifiant qu'il ne s'agissait que d'un effet « apparent », en réalité attribuable, non à la possession du diplôme, mais à des différences entre les deux populations, diplômées et non diplômées. En particulier on trouve parmi les diplômés beaucoup plus de jeunes dont les

<sup>25</sup> Les résultats des estimations des modèles logistiques sont présentés dans deux tableaux en Annexe 4.



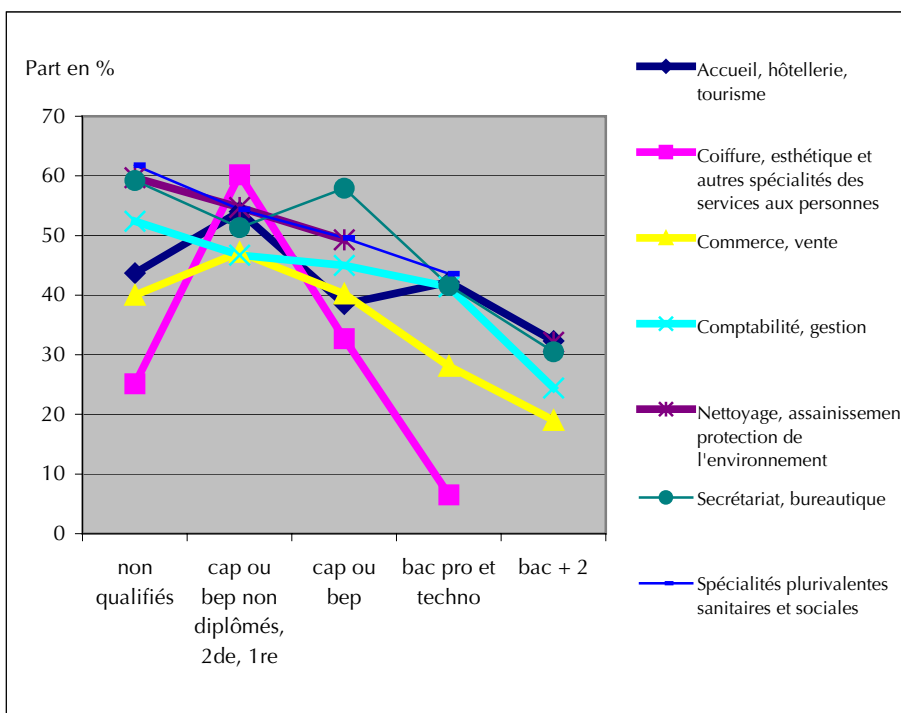
deux parents travaillent (43 % contre 32 %), jeunes connaissant plus rarement des trajectoires de chômage (20 % d'entre eux contre 40 %).

#### 4.2.3. Un gain apparent sur les conditions d'emploi (précarité du contrat, durée de travail)

De manière générale, les caractéristiques de l'emploi atteint trois ans après la fin de formation initiale (pour ceux qui en ont un) sont d'autant plus favorables que le niveau de formation augmente. Par exemple, sur le domaine « accueil, hôtellerie, tourisme », la part des contrats temporaires chute de 54 à 39 % entre non diplômés et diplômés du niveau V ; la part des temps plein quant à elle augmente de 79 à 84 %.

Deux remarques viennent compléter ce panorama d'ensemble. Sur la plupart des critères, dans deux spécialités, les titulaires de BEP apparaissent particulièrement concernés par de sérieuses difficultés d'insertion : il s'agit du « secrétariat, bureautique » et du « nettoyage, assainissement » (essentiellement filières « Bioservices »). Bien que fortement concurrencés par les niveaux supérieurs, les BEP diplômés du secteur « comptabilité » semblent mieux s'en sortir que ceux du « secrétariat ».

Graphique 20  
PART DES CONTRATS TEMPORAIRES (SUR LES EMPLOIS À TROIS ANS)

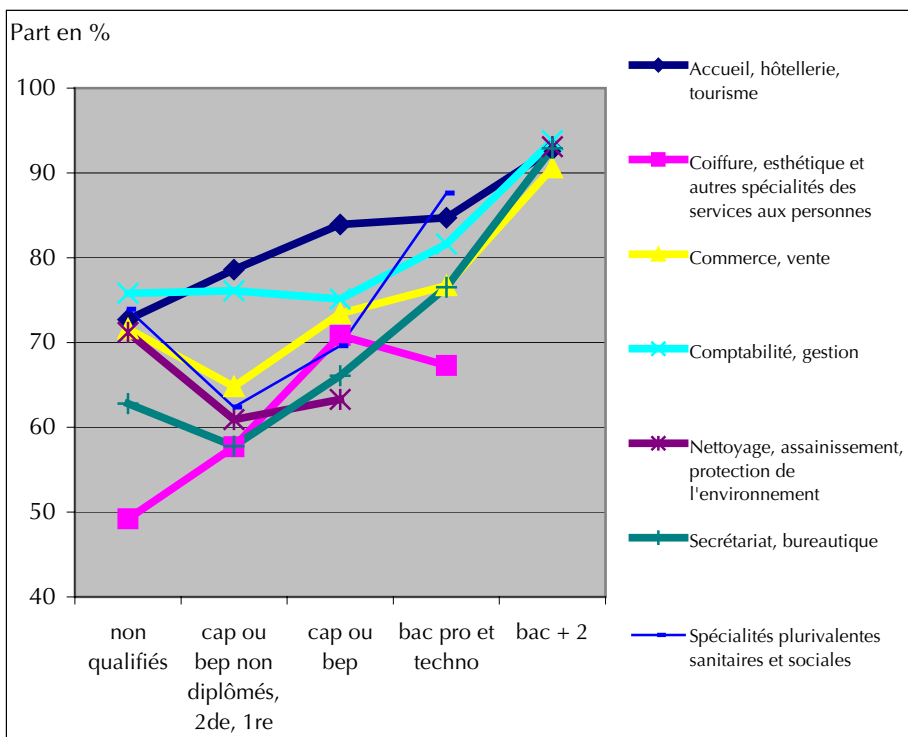


Source : Céreq, enquête « Génération 98 ».

#### 4.3. Un gain apparent faible ou nul sur le plan salarial

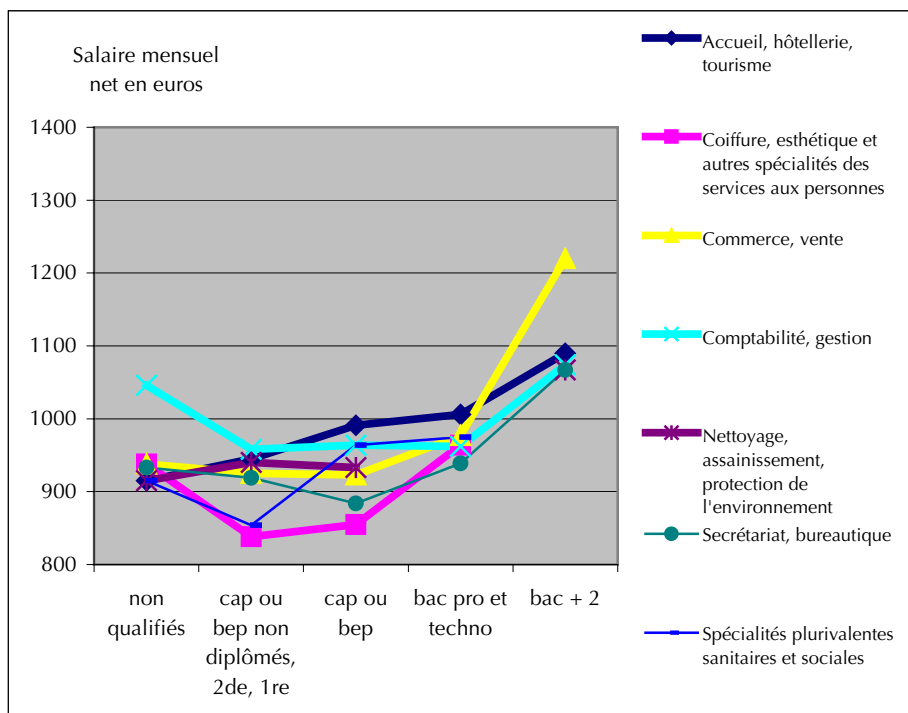
Sur le plan salarial, l'obtention d'un BEP n'apparaît payante que sur quelques filières : « magasinage » (écart de 76 euros entre diplômés et non-diplômés sur les salaires nets médians pour les temps pleins), « carrières sanitaires et sociales » (+90 euros) et dans une moindre mesure « hôtellerie, tourisme » (écart de +46 euros). Pour beaucoup de spécialités, l'écart est faible, voire négatif (dans le cas du secrétariat).

Graphique 21  
PART DES TEMPS PLEINS (SUR LES EMPLOIS À TROIS ANS)



Source : Céreq, enquête « Génération 98 ».

Graphique 22  
SALAIRE NET (SUR LES TEMPS PLEINS À TROIS ANS)



Source : Céreq, enquête « Génération 98 ».

#### 4.4. Une concentration un peu moins faible sur les domaines professionnels « attendus »

La faible correspondance statistique entre la spécialité professionnelle de la formation initiale et les emplois occupés a été maintes fois mise en évidence. Les diplômés de BEP ou CAP tertiaires n'échappent pas à ce phénomène. Le croisement entre le secteur professionnel de la formation (code NSF) et le domaine professionnel de l'emploi occupé trois ans après la fin de cette formation initiale (code regroupé des familles professionnelles DEVA de 1993) l'atteste. Rares sont les spécialités à l'issue desquelles plus de la moitié des emplois des jeunes se trouvent regroupés dans un seul domaine (voir graphiques). Il reste que globalement pour l'ensemble des sortants d'un groupe de spécialités, quelques domaines professionnels sont largement sur-représentés et concentrent une part substantielle des emplois. Par exemple, 40 % des jeunes sortant d'une formation du secteur « accueil, hôtellerie, tourisme » à tous les niveaux, occupent un emploi du domaine « hébergement-tourisme » et 15 %, dans le domaine « alimentation, agriculture, biologie » qui est connexe, chacun de ces deux domaines ne représentant que 6 % des emplois de l'ensemble de la Génération 98.

De manière générale, au sein d'un groupe de spécialités, cette concentration sur les quelques domaines de prédilection augmente avec le niveau de formation. Il arrive fréquemment que sur les niveaux les plus élevés (bac+2), les domaines professionnels prégnants ne soient pas exactement les mêmes qu'au niveau CAP-BEP. Mais il s'agit dans plusieurs cas d'un effet de nomenclature<sup>26</sup>.

Quoi qu'il en soit, on peut, sans prendre beaucoup de risques, comparer les domaines professionnels exercés entre diplômés et non-diplômés parmi les sortants d'une classe de terminale de BEP (ou CAP). Il apparaît dans toutes les spécialités étudiées ici que les premiers ont des emplois plus concentrés dans le (ou les) « domaine(s) attendu(s) » que les seconds.

#### 4.5. Une focalisation sur les emplois cibles variable suivant les spécialités de formation

Mais au-delà de cette tendance générale, la variation du spectre des emplois occupés en fonction du niveau de formation mérite d'être regardée par groupe de spécialités (cf. Annexe 5).

**À l'issue des formations à l'accueil-hôtellerie-restauration**, la part cumulée des domaines « hébergement-tourisme » et « alimentation-agriculture » passe de 49 % à 65 % entre les non-diplômés et les diplômés de niveau V. On peut remarquer aussi que la part des ONQ industriels et des employés de commerce est réduite avec le diplôme.

**À l'issue d'un BEP-CAP de la vente** (spécialisé comme le CAP de fleuriste ou général comme le BEP Vente action marchande ou le CAP Vente relation clientèle), la part des professions de la vente (auxquelles n'appartiennent ni les employés de libre service, ni les caissiers) passe de 20 % pour les non diplômés à 32 % pour les diplômés. Ce taux augmente faiblement au-delà du niveau CAP.

**Dans le domaine « comptabilité-gestion »**, l'exercice d'un métier de ce domaine reste assez rare jusqu'au niveau bac. Les sortants de BTS-IUT sont un peu moins de la moitié à être employés dans ce domaine. À niveau bac pro, ce taux est seulement de 23 %. Entre le niveau V diplômé et les niveaux inférieurs, ce taux double en passant de 5 à 13 %. En élargissant le champ aux employés et professions intermédiaires administratifs des entreprises, on arrive à 20 % des emplois. Mais on peut considérer que l'insertion se fait massivement ailleurs.

**Pour les formations au secrétariat**, on observe des résultats de même type. Mais les postes chez un employeur public constituent un débouché plus important pour les BEP diplômés avec environ 15 % des emplois à trois ans.

**Les BEP « nettoyage assainissement »** (de type bioservices) se concentrent sur des emplois du domaine « hébergement-tourisme » et dans une moindre mesure « alimentation » (pas étonnant puisqu'une des deux options possibles dans une formation bioservices prépare des « agents techniques d'alimentation »).

---

<sup>26</sup> Il n'y a pas une correspondance exacte entre les nomenclatures NSF et Domaines professionnels (Céreq) et parfois, les spécialités fines représentées aux niveaux supérieurs sont différentes de celles qui existent jusqu'au niveau BEP ou bac pro.

L'emploi public (même précaire) semble constituer un débouché d'autant plus important qu'on est diplômé (collectivités territoriales, hôpitaux). Un quart des BEP diplômés de ces spécialités sont « employés de la Fonction publique ».

**Les BEP classés dans la spécialité « santé »** sont centrés sur des professions paramédicales (prothésiste, préparateur en pharmacie) ou la petite enfance. Dans ces secteurs, le diplôme semble jouer fortement pour l'accès aux emplois qu'ils soient dans le secteur privé ou public (domaines hospitaliers). La nomenclature des domaines professionnels n'ayant pas rangé des ouvriers ou techniciens paramédicaux dans le secteur médical, une bonne partie des CAP-BEP s'y trouvent concentrés. La nomenclature en CS 42 permet d'avoir un regard complémentaire, même si de son côté elle range en « employés de la Fonction publique », les aides-soignants et ASH.

**Pour les formations aux « carrières sanitaires et sociales »**, une opposition assez nette apparaît entre diplômés et non-diplômés des BEP dans les espaces professionnels d'insertion. Alors que les premiers se partagent de façon à peu près égale entre l'« hébergement-tourisme » et la « santé », l'accès au domaine de la santé relève de l'exception pour les non-diplômés.

#### 4.6. Un gain apparent en satisfaction sauf dans le commerce ou la coiffure

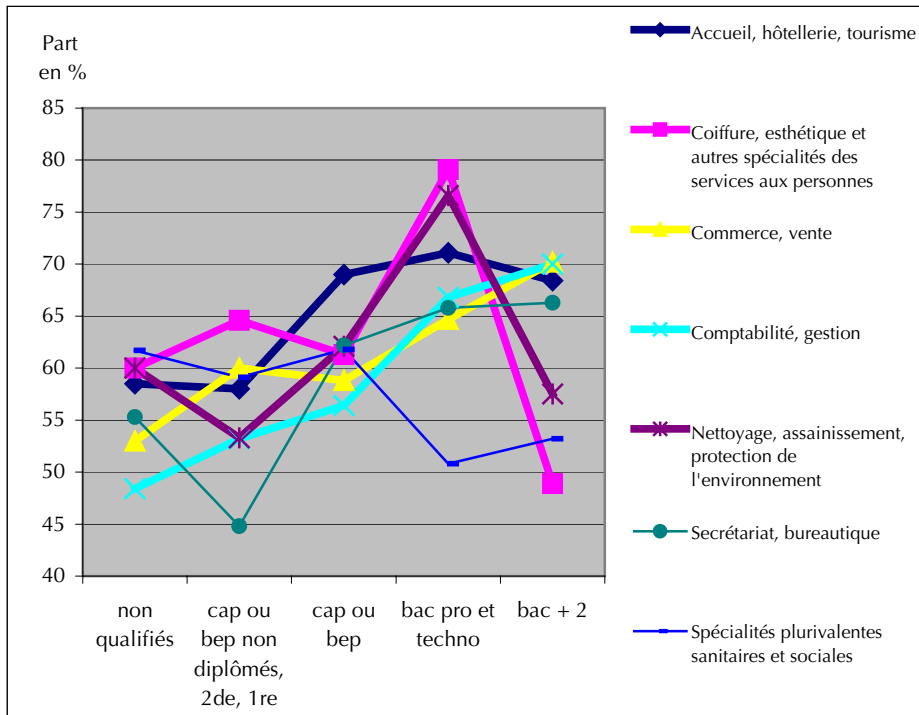
Après avoir tenté de repérer les multiples effets d'un diplôme tertiaire de niveau V sur le risque de chômage, sur la rapidité et le mode de stabilisation en emploi ainsi que sur la spécialisation dans le début de la carrière professionnelle, il reste à éclairer une dimension moins objective mais assez fondamentale.

Au final, a posteriori, le diplôme fait-il le bonheur ? (ou du moins procure-t-il de la satisfaction ?) Pour apporter quelques éléments sur ce thème délicat, nous nous sommes limités ici à un seul indicateur basé sur la réponse à l'alternative suivante proposée au jeune :

- |   |
|---|
| <p><i>OP2 : Aujourd'hui vous diriez :</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• « <i>Ma situation me convient</i> »</li><li>• « <i>Ma situation ne me convient pas</i> ».</li></ul> |
|---|

Le résultat est assez conforme aux éléments objectifs analysés précédemment. Dans beaucoup de filières, les BEP diplômés s'estiment plus satisfaits de leur situation que les non-diplômés. C'est le cas notamment pour celles qui ont suivi une formation de secrétaire pour qui le taux de satisfaction passe de 45 à 62 %. Quelques exceptions doivent être signalées : dans le cas du commerce ou de la coiffure, la variation est faible ou négative.

*Graphique 23*  
**PART DES JEUNES SE DÉCLARANT SATISFAITS DE LEUR SITUATION**



Source : Céreq, enquête « Génération 98 ».

Mais comme le montrent plusieurs travaux de méthodologie, la réponse à une question d'opinion (notamment sur la satisfaction) peut être fortement conditionnée. Cette analyse mériterait évidemment d'être approfondie par la prise en compte d'autres questions portant notamment sur l'appréciation de l'emploi occupé. L'analyse des écarts entre indicateurs objectifs et subjectifs pourrait d'ailleurs être très instructive.



## Conclusion

Ce rapport avait pour objet d'étudier les relations existant entre emplois tertiaires de niveau employés et formations tertiaires de CAP-BEP.

Du côté de l'emploi, il a pointé :

- le prolongement d'un développement de l'emploi tertiaire de base s'accompagnant de transformations qualitatives importantes (réduction des postes uniquement centrés sur la saisie de l'information, développement des fonctions d'accueil et d'assistance ainsi que de l'aide aux personnes à domicile, etc.) ;
- la montée des diplômes supérieurs aux CAP-BEP dans certaines familles d'activités professionnelles tertiaires et la modification des préférences en leur faveur, au-delà des seuls effets arithmétiques liés à la modification de la structure des qualifications de l'offre de travail (ce phénomène est particulièrement sensible dans les emplois administratifs étudiés) ;
- l'absence d'un différentiel significatif des salaires des débutants de CAP-BEP tertiaires par rapport aux autres catégories de main-d'œuvre mobilisées par une famille d'activités professionnelles donnée ;
- des spécialités de formation des CAP-BEP recrutés plutôt en correspondance avec le domaine d'activité de la famille professionnelle, mais pas de gain salarial perceptible venant d'une relation privilégiée entre domaine de spécialité de formation et domaine d'activité de la famille d'activités professionnelles, chez les débutants.

Du point de vue des sortants des formations tertiaires de CAP-BEP, le devenir professionnel diffère de manière significative entre diplômés et non-diplômés. Dans presque toutes les spécialités, la possession du diplôme diminue les risques d'avoir une trajectoire marquée par le chômage. Ce gain ne semble pas attribuable à un effet de sélection opéré par le diplôme mais bel et bien à la possession de ce titre. Pour les jeunes ayant obtenu un emploi, un tel effet favorable du diplôme apparaît également sur la « qualité » de celui-ci (temps de travail et plus ou moins grande précarité du statut) et sur les chances d'exercer un emploi dans le domaine professionnel de formation, même si ces chances demeurent le plus souvent très restreintes. Seul le salaire ne paraît pas lié à la possession du CAP ou du BEP.

Au final, on retiendra quand même que les recrutements dans les activités tertiaires de base sont loin de s'orienter massivement sur les diplômés de CAP ou BEP ayant été formés dans les spécialités correspondant aux postes à pourvoir. Les domaines sur lesquels semble vraiment fonctionner un véritable « marché professionnel de niveau CAP-BEP » concernent un nombre réduit de métiers, comme la coiffure ou l'esthétique. Ailleurs, les titulaires d'un CAP ou d'un BEP sont de plus en plus concurrencés par les niveaux supérieurs. De surcroît, sur de nombreux postes, les employeurs n'accordent pas de supplément salarial aux débutants formés dans le domaine. Mais faut-il pour autant balayer d'un revers de main la plupart des diplômés professionnels tertiaires de niveau CAP ou BEP ? Il convient là d'être assez nuancé, pour au moins trois raisons.

D'abord, la situation est très variable selon les domaines d'activité. C'est sans doute sur le champ des emplois administratifs de base qu'elle est la plus critique. Même dans une bonne conjoncture, les jeunes titulaires d'un CAP ou d'un BEP tertiaire n'accèdent que rarement à ces emplois dont le contenu s'est fortement modifié et sur lesquels ils sont concurrencés par des diplômés supérieurs. Mais dans beaucoup d'autres domaines, on est encore loin d'assister à une telle éviction. Ainsi, dans le secteur de la vente en magasin, les titulaires d'un CAP ou d'un BEP semblent avoir plutôt bien résisté dans les années 90. Dans d'autres secteurs, jusqu'à présent très utilisateurs de non-diplômés, leur présence va même jusqu'à se renforcer.

Ensuite, même lorsqu'ils ont été formés pour des familles d'emplois où le recrutement est sélectif, les jeunes titulaires d'un CAP ou d'un BEP tertiaire semblent tirer un certain bénéfice de leur diplôme. Ainsi, à l'issue des BEP Comptabilité-gestion par exemple, 21 % des jeunes diplômés ont au cours de leurs trois premières années de vie active un parcours marqué par de longues périodes de chômage ou d'inactivité. Ce taux monte à 35 % pour ceux qui n'ont pas obtenu leur BEP. De plus, les diplômés sont moins nombreux à occuper pendant de longues périodes des emplois temporaires ou à temps partiel.

Enfin, accéder au baccalauréat, par une formation initiale essentiellement scolaire, ne semble pas aujourd'hui un objectif raisonnable pour tous les jeunes qui arrêtent leur scolarité au niveau du CAP ou du BEP. On peut penser que maintenir ce niveau de diplôme, dans des familles d'emplois correspondant à des

métiers qui ont un certain attrait pour des élèves de faible niveau scolaire, est de nature à motiver ces jeunes à se former. Le CAP ou le BEP leur offre une perspective réaliste de « qualification scolaire » associée à un projet professionnel. Retirer ce premier barreau de l'échelle pourrait conduire nombre d'entre eux à ne plus s'investir dans leurs études après la classe de troisième, ce qui risquerait d'accroître le nombre de jeunes ayant un faible niveau général.

La fonction propédeutique des BEP a été maintes fois réaffirmée, en particulier sur les familles d'emplois où le niveau de formation requis par les employeurs est monté d'un cran. Mais si la majorité de ceux qui ont obtenu ce diplôme poursuivent effectivement leurs études, nombre de jeunes « lassés par les études » sortent du système éducatif avec ce seul bagage. Dans ce contexte, ne faut-il pas davantage organiser des parcours de formation qui se prolongent au-delà de l'entrée dans la vie active ? Le BEP deviendrait alors une balise permettant à ces jeunes de continuer à se former, soit en poursuivant dans la même spécialité, soit en se réorientant, après des premières expériences sur le marché du travail. Mais peut-on risquer un tel pari sur la formation tout au long de la vie ?



## Bibliographie

Affichard J. (1981), « Quels emplois après l'école : la valeur des titres scolaires depuis 1973 », *Économie et Statistique*, n° 134.

Arliaud M. & Eckert H. (coord.) (2002), *Quand les jeunes entrent dans l'emploi*, Paris, La Dispute.

Barrat D., Béduwé C., Gensbittel M.-H., Guillet B. & Hillau B. (1993), *Familles professionnelles. Un classement des emplois fondé sur l'analyse des contenus d'activité*, Céreq, Documents de travail n° 83.

Céreq (2002), *Quand l'école est finie...*, Marseille, Céreq.

Céreq, ministère du Travail, Bureau d'informations et de prévisions économiques (2000), *De la secrétaire à l'assistante. L'évolution d'une profession*, Paris, La Documentation française.

Clémenceau P. & Géhin J.-P. (1983), « Le renouvellement de la main-d'œuvre dans les secteurs : quelles conséquences pour l'accès des jeunes aux emplois ? » *Formation Emploi*, n° 2, pp. 7-18.

Collectif (1990), *L'avenir du niveau V. Filières de formation et d'emploi*, Céreq, collection des études, n° 56.

De Bandt J. & Gadrey J. (1994), *Relations de services, marchés de services*, s.l., CNRS Éditions.

Epiphane D., Giret J.-F., Hallier P., Lopez A. & Sigot J.-C. (2001), « Génération 98 : à qui a profité l'embellie économique ? », *Céreq Bref* n° 181, décembre.

Gabilliet P. (1994), *Demain les commerciaux : la vente et les vendeurs en 2005*, Paris, Les Éditions d'Organisation.

Kramartz F (1991), « Déclarer sa profession », *Revue française de Sociologie*, n° XXXII-1, janvier-mars, pp 3-27.

Liaroutzos O. & Mériot S. A. (1996), *Évolution des métiers du tertiaire administratif et rénovation de la filière professionnelle*, Paris, Éditions Foucher.

Maillard F. (1993), « De la professionnalisation à la remédiation scolaire », *Formation Emploi*, n° 42, pp. 25-32.

Maillard F. (1994), « CAP-BEP : association ou concurrence ? Le cas des formations de la vente », *Formation Emploi*, n° 47, pp. 59-72.

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, pp. 67-79.



## ANNEXES



## ANNEXE 1

### Évolution des stocks entre mars 1993 et mars 2001 à partir des enquêtes Emploi de l'Insee

#### Nombre d'actifs occupés par familles d'activités professionnelles et catégories sociales (CS) en mars et évolution de chaque année

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	Moy(99-01)/ moy(93-95)*
Aides comptables	478 289	459 809	457 547	468 466	467 510	466 168	461 621	488 929	485 152	3 %
Secrétaires	823 337	843 702	841 679	833 208	831 673	796 219	784 541	780 241	742 620	-8 %
CS 54 : employés administratifs d'entreprise	1 986 401	1 988 930	1 984 489	2 008 350	1 986 199	1 978 264	1 992 959	2 041 226	2 026 161	2 %
Vendeurs	459 851	467 532	471 770	497 245	466 710	472 128	510 768	555 420	555 389	16 %
CS 55 : employés de commerce	735 018	748 972	767 045	786 159	786 195	799 699	850 705	883 983	902 821	17 %
PServ. nettoyage**	531 280	538 975	556 320	590 678	601 907	608 138	615 990	637 369	653 145	17 %
Agents de service	1 032 528	981 422	1 018 630	1 037 571	1 030 111	1 018 783	1 036 576	996 499	1 014 872	1 %
CS 56 : personnel des services directs aux particuliers	1 095 941	1 105 855	1 167 002	1 196 593	1 269 404	1 329 304	1 385 505	1 395 107	1 428 423	25 %
Coiffeurs	151 569	161 288	163 855	158 114	155 125	151 190	165 981	173 729	166 828	6 %
Aide-soignantes	311 826	328 135	350 045	344 870	355 228	363 698	355 365	377 022	388 998	13 %
CS 52 : Employés civils et agents de service de la fonction publique	1 915 102	1 888 117	1 955 765	1 986 454	1 945 763	1 929 584	1 929 960	1 990 618	2 015 658	3 %
Ensemble Employés	6 192 379	6 202 060	6 321 879	6 434 110	6 449 005	6 533 275	6 619 638	6 779 326	6 867 674	8 %
Ensemble Ouvriers	5 604 587	5 458 073	5 566 367	5 620 520	5 529 150	5 638 708	5 692 510	5 970 032	5 989 841	6 %

Dans la suite des annexes : \* Moy : moyenne. \*\* Pserv. nettoyage : personnel de service de nettoyage.

Source : Insee, enquêtes Emploi 1993-2001.

#### Nombre d'emplois « équivalent temps plein » par familles d'activités professionnelles et CS en mars et évolution de chaque année

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	Moy(99-01)/ moy(93-95)
Aides comptables	441 666	426 483	419 174	429 371	427 901	425 540	422 203	444 529	445 324	2 %
Secrétaires	760 107	767 847	765 694	751 744	748 975	714 860	710 743	699 074	664 943	-10 %
CS 54	1 847 517	1 825 867	1 819 158	1 841 402	1 816 881	1 802 777	1 825 528	1 858 328	1 855 299	1 %
Vendeurs	408 519	412 441	414 092	435 118	407 238	403 344	441 514	485 258	488 242	15 %
CS 55	646 791	656 900	667 205	679 647	674 820	676 982	725 550	760 131	780 750	15 %
PServ. nettoyage	348 786	353 182	362 764	395 116	403 522	393 676	399 964	415 339	430 936	17 %
Agents de service	888 072	842 283	868 296	884 145	876 021	865 933	877 095	838 503	880 365	0 %
CS 56	872 907	882 936	932 972	943 456	994 461	1 038 677	1 085 345	1 094 247	1 127 821	23 %
Coiffeurs	142 037	150 750	152 020	147 332	144 469	139 268	154 853	162 064	155 188	6 %
Aide-soignantes	293 781	310 968	328 178	320 420	328 555	338 960	328 331	347 986	356 740	11 %
CS 52	1 713 844	1 691 581	1 735 634	1 762 607	1 726 591	1 716 684	1 717 413	1 770 909	1 816 873	3 %
Ensemble Employés	5 535 544	5 521 914	5 596 335	5 675 991	5 668 688	5 724 272	5 803 671	5 943 873	6 068 132	7 %
Ensemble Ouvriers	5 497 066	5 334 768	5 433 413	5 488 930	5 388 795	5 494 406	5 552 238	5 825 087	5 856 337	6 %

CS 54 : employés administratifs d'entreprise ; CS 55 : employés de commerce ; CS 56 : personnel des services directs aux particuliers ; CS 52 : Employés civils et agents de service de la Fonction publique.

Source : Insee, enquêtes Emploi 1993-2001.

Base de calcul :

- un temps partiel de 15 heures ou moins compte pour un quart de temps plein ;
- un temps partiel de 15 heures à 29 heures compte pour un demi de temps plein ;
- un temps partiel de 30 heures ou plus compte pour les quatre cinquièmes de temps plein.

### Taux d'actifs occupés travaillant à temps partiel par familles d'activités professionnelles et CS (en %)

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Aides comptables	21	20	22	23	24	25	24	25	22
Secrétaires	19	22	22	25	25	27	26	28	27
CS 54	18	21	21	22	23	24	23	24	22
Vendeurs	27	31	31	31	33	37	34	33	32
CS 55	31	33	35	36	38	41	39	37	36
PServ. nettoyage	64	64	65	64	65	67	68	67	65
Agents de service	32	33	34	35	35	35	36	37	34
CS 56	44	44	45	47	49	49	49	49	49
Coiffeurs	16	17	20	19	21	22	23	19	21
Aide-soignantes	16	16	18	20	22	22	22	23	25
CS 52	26	26	28	29	29	29	28	29	27
Ensemble Employés	26	27	28	29	30	31	31	31	30
Ensemble Ouvriers	5	6	6	7	7	7	7	7	6

CS 54 : employés administratifs d'entreprise ; CS 55 : employés de commerce ; CS 56 : personnel des services directs aux particuliers ; CS 52 : Employés civils et agents de service de la Fonction publique.

Source : Insee, enquêtes Emploi 1993-2001.

### Taux de débutants (études achevées depuis cinq ans) par familles d'activités professionnelles et CS (en %)

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Aides comptables	11	12	11	11	9	12	11	12	11
Secrétaires	14	14	13	12	11	11	12	13	11
CS 54	15	14	14	13	14	15	15	16	17
Vendeurs	21	20	20	20	22	23	23	24	24
CS 55	21	20	21	21	23	24	24	24	24
PServ. nettoyage	4	4	4	5	6	5	5	6	3
Agents de service	11	12	11	11	9	12	11	12	11
CS 56	13	13	12	13	12	13	12	12	11
Coiffeurs	27	24	23	21	24	20	23	27	23
Aide-soignantes	11	10	11	9	10	10	9	8	9
CS 52	7	8	7	7	6	6	6	7	7
Ensemble Employés	12	12	12	12	12	13	13	14	14
Ensemble Ouvriers	9	9	10	10	10	12	12	13	14

CS 54 : employés administratifs d'entreprise ; CS 55 : employés de commerce ; CS 56 : personnel des services directs aux particuliers ; CS 52 : Employés civils et agents de service de la Fonction publique.

Source : Insee, enquêtes Emploi 1993-2001.

### Structure par diplôme des familles professionnelles et CS (en %)

		1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	Moy(1999-01) – moy(1993-95)
Aides-comptables											
	Bac et +	39	45	46	47	48	51	55	57	58	13
	CAP-BEP	37	35	34	33	32	31	30	29	27	-7
	CEP ou sans diplôme	24	20	20	20	20	18	16	14	14	-7
	Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
Secrétaires											
	Bac et +	39	41	41	43	45	47	47	49	50	8
	CAP-BEP	37	37	37	36	33	33	33	32	31	-5
	CEP ou sans diplôme	23	22	22	22	21	20	20	19	20	-3
	Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
CS 54											
	Bac et +	36	39	40	41	43	46	48	50	52	12
	CAP-BEP	36	35	35	34	31	31	31	29	28	-6
	CEP ou sans diplôme	28	26	25	25	25	23	21	21	20	-6
	Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
Vendeurs											
	Bac et +	13	15	16	18	21	23	25	29	30	13
	CAP-BEP	39	38	38	38	37	39	35	35	37	-2
	CEP ou sans diplôme	48	47	46	44	42	39	40	36	34	-11
	Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
CS 55											
	Bac et +	14	16	17	19	22	25	27	30	31	14
	CAP-BEP	38	38	38	38	36	37	34	34	35	-3
	CEP ou sans diplôme	48	47	46	43	42	38	39	36	34	-10
	Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
PServ. nettoyage											
	Bac et +	3	3	4	4	6	5	6	5	5	2
	CAP-BEP	15	17	17	19	19	18	19	21	22	5
	CEP ou sans diplôme	82	81	79	77	76	76	75	74	73	-7
	Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
Agents de service											
	Bac et +	5	6	6	6	6	9	9	10	10	4
	CAP-BEP	27	27	29	30	31	31	32	32	33	5
	CEP ou sans diplôme	68	67	66	64	63	61	59	58	56	-9
	Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
CS 56											
	Bac et +	7	8	8	9	10	11	12	12	12	5
	CAP-BEP	27	28	29	29	30	31	31	32	33	4
	CEP ou sans diplôme	66	65	63	62	60	58	57	55	55	-9
	Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
CS 52 10											
	Bac et +	14	15	15	17	18	20	21	22	23	7
	CAP-BEP	36	36	36	37	38	38	39	39	39	3
	CEP ou sans diplôme	50	48	49	46	44	42	40	39	38	-10
	Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
Coiffeurs											
	Bac et +	13	15	18	20	21	23	24	27	27	11
	CAP-BEP	67	67	63	61	62	64	64	59	62	-4
	CEP ou sans diplôme	20	18	19	18	17	13	13	14	11	-7
	Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	

CS 54 : employés administratifs d'entreprise ; CS 55 : employés de commerce ; CS 56 : personnel des services directs aux particuliers ; CS 52 : Employés civils et agents de service de la Fonction publique.

Source : Insee, enquêtes Emploi 1993-2001.

### Structure par diplôme des familles professionnelles et CS (suite) (en %)

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	Moy(1999-01) – moy(1993-95)
Aides-soignantes										
Bac et +	10	10	10	12	14	15	16	16	19	7
CAP-BEP	63	62	61	60	58	61	62	62	61	0
CEP ou sans diplôme	27	29	29	28	28	24	23	22	20	-7
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
Ensemble Employés										
Bac et +	20	22	22	24	26	27	28	30	31	9
CAP-BEP	35	35	35	35	34	34	34	34	34	-1
CEP ou sans diplôme	45	44	43	42	41	39	38	36	35	-8
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
Ouvriers										
Bac et +	4	5	6	6	7	8	9	10	11	5
CAP-BEP	41	42	42	42	43	43	43	44	43	1
CEP ou sans diplôme	54	53	52	51	50	49	48	47	46	-6
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	

Source : Insee, enquêtes Emploi 1993-2001.

### Taux d'entrants dans l'entreprise par familles d'activités professionnelles et CS en mars de chaque année (en %)

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Aides-comptables	14	13	13	14	13	14	15	15	17
Secrétaires	16	16	15	15	14	16	15	15	17
CS 54	16	15	15	15	16	15	17	18	19
Vendeurs	24	23	22	20	22	24	26	25	27
CS 55	23	21	22	21	22	23	25	26	26
PServ. nettoyage	21	18	22	21	19	17	18	18	18
Agents de service	20	18	18	19	18	18	19	20	18
CS 56	25	22	23	23	22	22	22	21	20
Coiffeurs	21	19	18	14	19	18	18	16	19
Aides-soignantes	13	10	11	10	11	9	9	10	11
CS 52	13	12	11	11	11	11	11	11	11
Ensemble Employés	17	15	16	16	16	16	17	17	18
Ensemble Ouvriers	16	15	18	17	17	19	19	21	22

CS 54 : employés administratifs d'entreprise ; CS 55 : employés de commerce ; CS 56 : personnel des services directs aux particuliers ; CS 52 : Employés civils et agents de service de la Fonction publique.

Source : Insee, enquêtes Emploi 1993-2001.

### Taux de sortants de l'entreprise par familles d'activités professionnelles et CS en mars de chaque année (en %)

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Aides comptables	15	14	14	13	13	12	14	12	14
Secrétaires	18	17	17	15	16	16	15	15	17
CS 54	16	16	15	14	16	15	15	15	17
Vendeurs	25	21	23	21	21	23	25	25	24
CS 55	24	21	22	21	20	21	23	25	24
PServ. nettoyage	20	21	20	20	20	19	19	20	21
Agents de service	20	20	17	19	19	18	19	20	20
CS 56	23	23	22	21	21	21	22	22	22
Coiffeurs	22	19	16	15	15	18	18	16	21
Aide-soignantes	12	11	10	12	11	10	11	10	9
CS 52	11	12	11	12	12	10	11	10	11
Ensemble Employés	16	16	15	15	16	15	16	16	17
Ensemble Ouvriers	18	18	16	18	18	18	19	20	20

CS 54 : employés administratifs d'entreprise ; CS 55 : employés de commerce ; CS 56 : personnel des services directs aux particuliers ; CS 52 : Employés civils et agents de service de la Fonction publique.

Source : Insee, enquêtes Emploi 1993-2001.



### Revenus salariaux en base SMIC en mars de chaque année

		1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Aides-comptables	d1	0,88	0,93	0,86	0,88	0,80	0,82	0,82	0,81	0,85
	med	1,58	1,56	1,56	1,52	1,50	1,46	1,44	1,45	1,45
	d9	2,26	2,25	2,23	2,08	2,10	2,06	2,03	2,19	2,05
Secrétaires	d1	0,75	0,70	0,74	0,70	0,71	0,68	0,72	0,68	0,69
	med	1,53	1,47	1,45	1,40	1,38	1,35	1,36	1,34	1,31
	d9	2,31	2,23	2,21	2,10	2,09	2,06	2,02	2,02	1,96
CS 54	d1	0,83	0,74	0,77	0,75	0,75	0,74	0,76	0,74	0,76
	med	1,55	1,50	1,48	1,45	1,42	1,42	1,40	1,39	1,38
	d9	2,31	2,26	2,26	2,19	2,13	2,09	2,05	2,11	2,05
Vendeurs	d1	0,55	0,54	0,53	0,51	0,51	0,49	0,50	0,52	0,52
	med	1,14	1,07	1,07	1,05	1,03	1,02	1,02	1,02	1,03
	d9	1,78	1,72	1,68	1,62	1,55	1,52	1,49	1,53	1,50
CS 55	d1	0,56	0,56	0,55	0,55	0,53	0,51	0,52	0,55	0,56
	med	1,12	1,08	1,06	1,05	1,03	1,01	1,02	1,01	1,02
	d9	1,74	1,68	1,60	1,58	1,52	1,52	1,48	1,49	1,46
PServ. nettoyage	d1	0,21	0,20	0,19	0,19	0,20	0,19	0,19	0,18	0,21
	med	0,66	0,64	0,63	0,65	0,67	0,61	0,60	0,62	0,68
	d9	1,40	1,35	1,37	1,36	1,34	1,29	1,28	1,29	1,33
Agents de service	d1	0,53	0,52	0,53	0,51	0,49	0,47	0,48	0,50	0,53
	med	1,16	1,14	1,14	1,11	1,09	1,06	1,08	1,07	1,10
	d9	1,63	1,63	1,60	1,57	1,58	1,53	1,53	1,55	1,54
CS 56	d1	0,26	0,28	0,27	0,25	0,25	0,25	0,26	0,28	0,27
	med	0,77	0,75	0,74	0,73	0,71	0,70	0,71	0,73	0,71
	d9	1,43	1,40	1,40	1,37	1,33	1,29	1,30	1,30	1,31
Coiffeur	d1	0,44	0,45	0,48	0,47	0,46	0,47	0,47	0,48	0,52
	med	1,01	1,06	1,01	1,01	0,99	1,01	0,99	0,99	1,00
	d9	1,43	1,51	1,51	1,42	1,38	1,37	1,49	1,42	1,43
Aides-soignantes	d1	0,90	0,91	0,84	0,86	0,83	0,90	0,93	0,92	0,89
	med	1,59	1,61	1,60	1,58	1,54	1,52	1,50	1,49	1,46
	d9	2,03	2,03	2,03	2,02	1,99	1,89	1,87	1,95	1,91
CS 52	d1	0,56	0,56	0,55	0,55	0,55	0,57	0,58	0,62	0,69
	med	1,42	1,40	1,41	1,39	1,38	1,34	1,36	1,37	1,34
	d9	1,90	1,91	1,90	1,87	1,86	1,84	1,81	1,84	1,79
Employés	d1	0,55	0,54	0,53	0,53	0,51	0,51	0,52	0,53	0,53
	med	1,35	1,33	1,31	1,28	1,25	1,23	1,21	1,20	1,20
	d9	2,09	2,06	2,05	1,98	1,97	1,90	1,88	1,91	1,87
Ouvriers	d1	1,00	0,97	0,95	0,91	0,89	0,86	0,86	0,86	0,89
	med	1,43	1,40	1,39	1,36	1,36	1,33	1,30	1,29	1,31
	d9	2,08	2,02	2,02	1,97	1,93	1,89	1,86	1,87	1,86

CS 54 : employés administratifs d'entreprise ; CS 55 : employés de commerce ; CS 56 : personnel des services directs aux particuliers ; CS 52 : Employés civils et agents de service de la Fonction publique.

Source : Insee, enquêtes Emploi 1993-2001.

d1 : 1<sup>er</sup> décile ; Ex. de lecture : en 1993, 10 % des aides-comptables gagnent moins que 0,88 fois le SMIC, et 90 % gagnent plus de 0,88 fois le SMIC.

d9 : 9<sup>e</sup> décile ; Ex. de lecture : en 1993, 90% des aides-comptables gagnent moins de 2,16 fois le SMIC, et 10 % gagnent plus de 2,16 fois le SMIC.

Med : médiane ; Ex. de lecture : en 1993, 50 % des aides-comptables gagnent moins de 1,58 fois le Smic, et 50 % gagnent plus de 1,58 fois le SMIC.

### Taux de promotion par familles d'activités professionnelles et CS en mars de chaque année (en %)

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Aides-comptables	5	5	6	4	4	4	6	6	7
Secrétaires	4	4	4	3	3	3	4	4	5
CS 54	6	5	5	5	5	5	6	7	7
Vendeurs	3	3	2	3	4	3	2	4	4
CS 55	3	3	2	3	3	3	2	3	3
PServ. nettoyage	1	1	0	0	1	1	1	1	0
Agents de service	1	1	1	1	1	1	1	2	2
CS 56	1	1	1	1	1	1	1	2	1
Coiffeurs	0	0	0	0	0	0	1	1	0
Aides-soignantes	2	3	1	2	1	2	1	2	1
CS 52	3	3	2	2	2	2	2	3	3
Ensemble Employés	3	3	3	3	3	3	3	4	4
Ensemble Ouvriers	2	2	2	2	2	2	2	2	3

CS 54 : employés administratifs d'entreprise ; CS 55 : employés de commerce ; CS 56 : personnel des services directs aux particuliers ; CS 52 : Employés civils et agents de service de la Fonction publique.

Source : Insee, enquêtes Emploi 1993-2001.

### Taux de vulnérabilité par familles d'activités professionnelles et CS en mars de chaque année (en %)

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Aides-comptables	6	6	6	5	4	4	3	3	3
Secrétaires	8	9	8	7	7	7	5	5	5
CS 54	7	7	7	6	6	6	5	5	5
Vendeurs	10	9	10	9	8	9	10	8	8
CS 55	10	9	9	8	7	9	9	8	7
PServ. nettoyage	7	6	7	7	8	6	7	7	7
Agents de service	7	10	7	8	8	8	8	7	7
CS 56	8	9	8	7	8	8	8	8	7
Coiffeurs	8	7	5	5	4	7	6	6	4
Aides-soignantes	4	3	3	3	3	4	4	2	2
CS 52	4	5	4	5	4	4	4	3	3
Ensemble Employés	6	7	6	6	6	6	6	5	5
Ensemble Ouvriers	8	8	6	7	7	6	7	6	5

CS 54 : employés administratifs d'entreprise ; CS 55 : employés de commerce ; CS 56 : personnel des services directs aux particuliers ; CS 52 : Employés civils et agents de service de la Fonction publique.

Source : Insee, enquêtes Emploi 1993-2001.

### Taux de stabilité dans l'entreprise par familles d'activités professionnelles et CS en mars de chaque année (en %)

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Aides-comptables	70	73	73	73	74	75	71	72	69
Secrétaires	67	66	68	70	70	68	70	70	66
CS 54	68	69	70	70	68	69	68	66	64
Vendeurs	51	56	54	59	56	53	50	50	49
CS 55	53	57	56	58	58	56	51	50	50
PServ. nettoyage	59	61	58	58	60	64	63	61	61
Agents de service	60	61	65	62	63	64	62	60	63
CS 56	52	55	55	56	56	58	56	56	57
Coiffeurs	58	62	66	71	67	63	63	68	60
Aides-soignantes	75	79	79	79	78	80	80	80	80
CS 52	76	76	78	77	77	79	79	79	78
Ensemble Employés	67	68	69	69	68	69	67	66	65
Ensemble Ouvriers	66	68	66	65	66	63	61	60	58

CS 54 : employés administratifs d'entreprise ; CS 55 : employés de commerce ; CS 56 : personnel des services directs aux particuliers ; CS 52 : Employés civils et agents de service de la Fonction publique.

Source : Insee, enquêtes Emploi 1993-2001.

### Structure par diplôme et type de spécialité des familles d'activités professionnelles (en %)

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	Moy(1999-01) – moy(1993-95)
<b>Agents de service</b>										
dipl. niveaux I-II	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1
dipl. tertiaire niveau III	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0
autre dipl. niveau III	0	0	1	0	0	1	1	1	1	0
dipl. général niveau IV	2	2	2	2	2	3	4	4	4	1
dipl. domaine niveau IV	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0
autre dipl. tertiaire IV	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1
autre dipl. niveau IV	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0
<b>CAP-BEP domaine</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>1</b>
autre CAP-BEP tertiaire	11	6	9	13	14	14	15	15	15	6
autre CAP-BEP	11	19	17	13	13	13	13	13	14	-2
CEP ou sans diplôme	68	67	66	64	63	61	59	58	56	-9
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
<b>PServ. nettoyage</b>										
dipl. niveaux I-II	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0
dipl. tertiaire niveau III	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0
autre dipl. niveau III	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
dipl. général niveau IV	1	1	2	1	2	2	2	3	2	1
dipl. domaine niveau IV	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
autre dipl. tertiaire IV	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1
autre dipl. niveau IV	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0
<b>CAP-BEP domaine</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
autre CAP-BEP tertiaire	7	3	6	9	8	9	10	11	11	6
autre CAP-BEP	7	12	11	9	9	8	8	9	10	-1
CEP ou sans diplôme	82	81	79	77	76	76	75	74	73	-7
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
<b>Aides-comptables</b>										
dipl. niveaux I-II	4	3	3	4	4	5	5	6	6	2
dipl. tertiaire niveau III	10	7	9	14	15	17	20	21	22	12
autre dipl. niveau III	1	7	4	2	2	2	2	2	1	-2
dipl. général niveau IV	10	11	13	13	13	12	12	13	16	2
dipl. domaine niveau IV	11	7	10	11	11	12	11	11	11	1
autre dipl. tertiaire IV	2	1	3	3	3	3	3	3	3	1
autre dipl. niveau IV	2	8	5	1	1	1	1	0	0	-4
<b>CAP-BEP domaine</b>	<b>22</b>	<b>12</b>	<b>17</b>	<b>22</b>	<b>21</b>	<b>19</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>1</b>
autre CAP-BEP tertiaire	10	7	8	10	10	10	10	10	8	1
autre CAP-BEP	5	17	9	1	2	1	2	2	2	-8
CEP ou sans diplôme	24	20	20	20	20	18	16	14	14	-7
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
<b>Aides-soignantes</b>										
dipl. niveaux I-II	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1
dipl. tertiaire niveau III	2	1	2	2	4	4	5	5	5	3
autre dipl. niveau III	0	2	1	0	1	1	0	0	1	0
dipl. général niveau IV	4	4	4	6	6	6	6	6	8	3
dipl. domaine niveau IV	1	0	1	1	1	1	1	1	2	1
autre dipl. tertiaire IV	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1
autre dipl. niveau IV	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0
<b>CAP-BEP domaine</b>	<b>46</b>	<b>25</b>	<b>27</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>35</b>	<b>37</b>	<b>42</b>	<b>45</b>	<b>9</b>
autre CAP-BEP tertiaire	8	4	15	18	19	20	20	16	11	6
autre CAP-BEP	8	32	19	7	6	5	5	5	4	-15
CEP ou sans diplôme	27	29	29	28	28	24	23	22	20	-7
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	

Source : Insee, enquêtes Emploi 1993-2001.

Structure par diplôme et type de spécialité des familles d'activités professionnelles (suite) (en %)

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	Moy(1999-01) – moy(1993-95)
<b>Coiffeurs</b>										
dipl. niveaux I-II	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1
dipl. tertiaire niveau III	0	0	1	1	1	1	1	1	2	1
autre dipl. niveau III	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0
dipl. général niveau IV	1	1	2	3	3	2	2	5	4	2
dipl. domaine niveau IV	10	5	12	15	16	19	18	18	18	9
autre dipl. tertiaire IV	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1
autre dipl. niveau IV	0	6	2	0	1	0	1	1	0	-2
<b>CAP-BEP domaine</b>	<b>62</b>	<b>29</b>	<b>47</b>	<b>59</b>	<b>59</b>	<b>62</b>	<b>61</b>	<b>57</b>	<b>59</b>	<b>13</b>
autre CAP-BEP tertiaire	3	1	2	2	2	2	1	2	2	0
autre CAP-BEP	3	37	14	1	1	0	1	0	1	-17
CEP ou sans diplôme	20	18	19	18	17	13	13	14	11	-7
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
<b>Secrétaires</b>										
dipl. niveaux I-II	2	3	3	3	3	3	3	4	4	1
dipl. tertiaire niveau III	11	6	9	12	12	13	13	14	14	5
autre dipl. niveau III	1	7	4	2	2	2	2	3	3	-1
dipl. général niveau IV	11	12	12	14	15	14	15	15	16	4
dipl. domaine niveau IV	6	3	6	7	7	8	8	7	7	2
autre dipl. tertiaire IV	6	3	4	5	6	6	5	6	5	1
autre dipl. niveau IV	2	7	3	1	1	1	1	1	1	-3
<b>CAP-BEP domaine</b>	<b>23</b>	<b>12</b>	<b>17</b>	<b>22</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>2</b>
autre CAP-BEP tertiaire	10	5	10	12	11	11	11	10	9	2
autre CAP-BEP	4	19	10	2	2	2	2	2	1	-9
CEP ou sans diplôme	23	22	22	22	21	20	20	19	20	-3
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
<b>Vendeurs</b>										
dipl. niveaux I-II	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1
dipl. tertiaire niveau III	2	1	3	3	4	3	4	4	5	3
autre dipl. niveau III	0	2	2	2	2	2	2	2	2	1
dipl. général niveau IV	6	6	5	7	8	9	8	9	10	3
dipl. domaine niveau IV	1	0	2	1	2	3	3	4	4	3
autre dipl. tertiaire IV	2	1	2	3	3	4	4	4	3	2
autre dipl. niveau IV	1	4	2	1	1	1	2	3	2	0
<b>CAP-BEP domaine</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>3</b>
autre CAP-BEP tertiaire	14	7	12	15	14	14	13	15	15	4
autre CAP-BEP	14	27	18	13	13	13	11	10	10	-9
CEP ou sans diplôme	48	47	46	44	42	39	40	36	34	-11
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	

Source : Insee, enquêtes Emploi 1993-2001.

### Structure par diplôme et type de spécialité des catégories sociales (en %)

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	Moy(1999-01) – moy(1993-95)
<b>Employés</b>										
dipl. niveaux I-II	2	2	2	2	2	3	3	3	3	1
dipl. tertiaire niveau III	4	2	4	5	5	6	6	7	7	3
autre dipl. niveau III	1	3	2	1	1	2	2	2	2	0
dipl. général niveau IV	7	7	8	9	9	9	9	10	11	3
dipl. tertiaire IV	6	3	5	6	6	7	7	7	7	2
autre dipl. niveau IV	1	4	2	1	1	1	1	1	1	-1
CAP-BEP tertiaire	25	13	20	25	25	25	25	25	25	6
autre CAP-BEP	10	21	15	9	9	9	9	9	9	-7
CEP ou sans diplôme	45	44	43	42	41	39	38	36	35	-8
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
<b>Ouvriers</b>										
dipl. niveaux I-II	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
dipl. tertiaire niveau III	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
autre dipl. niveau III	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1
dipl. général niveau IV	1	1	1	2	2	2	2	2	3	1
dipl. tertiaire IV	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1
autre dipl. niveau IV	2	2	3	2	3	3	4	4	4	2
CAP-BEP tertiaire	4	2	4	5	5	6	6	6	6	3
autre CAP-BEP	38	40	38	37	38	38	38	37	37	-1
CEP ou sans diplôme	54	53	52	51	50	49	48	47	46	-6
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	

Source : Insee, enquêtes Emploi 1993-2001.



## ANNEXE 2

### Évolution des entrées dans les entreprises (individus présents depuis moins d'un an) issus des enquêtes Emploi de l'Insee

#### Nombre d'entrées par familles d'activités professionnelles et CS en mars et évolution de chaque année

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	Moy(1999-01) / moy(1993-95)
Aides-comptables	67 976	59 900	59 076	66 391	62 842	63 165	70 474	75 571	83 230	23 %
Secrétaires	127 442	135 330	127 158	123 162	115 630	123 778	116 278	118 238	126 617	-7 %
CS 54	309 243	287 707	289 538	305 110	322 610	304 762	328 067	368 891	390 993	23 %
Vendeurs	109 713	107 649	105 829	99 889	103 950	113 774	130 210	141 119	148 705	30 %
CS 55	170 359	159 287	171 894	166 262	169 472	183 172	212 751	225 573	230 997	33 %
PServ. nettoyage	108 463	98 082	118 962	125 793	116 088	100 959	109 085	116 132	118 824	6 %
Agents de service	206 253	180 830	185 264	193 843	185 602	184 785	195 539	194 768	177 685	-1 %
CS 56	271 008	242 399	265 006	277 862	280 564	285 860	298 461	298 191	289 007	14 %
Coiffeurs	31 219	30 096	28 552	22 666	28 744	27 066	30 435	27 182	31 596	-1 %
Aides-soignantes	39 564	34 276	37 337	33 147	40 447	33 078	31 716	38 332	43 323	2 %
CS 52	243 030	219 738	223 622	225 902	215 948	203 011	205 881	210 927	220 855	-7 %
Ens. Employés	1 035 335	956 788	985 652	1 027 642	1 028 661	1 027 873	1 112 030	1 174 371	1 205 030	17 %
Ensemble Ouvriers	871 784	804 621	971 556	956 840	916 782	1 056 446	1 093 171	1 237 756	1 310 452	38 %

CS 54 : employés administratifs d'entreprise ; CS 55 : employés de commerce ; CS 56 : personnel des services directs aux particuliers ; CS 52 : Employés civils et agents de service de la Fonction publique. Source : Insee, enquêtes Emploi 1993-2001.

#### Nombre d'emplois « équivalent temps plein » parmi les entrants par familles d'activités professionnelles et CS en mars et évolution de chaque année

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	Moy(1999-01) / moy(1993-95)
Aides-comptables	60 522	53 830	52 913	58 722	54 469	54 263	63 855	67 704	76 756	25 %
Secrétaires	109 028	111 030	107 139	103 549	99 160	104 378	102 605	101 313	110 008	-4 %
CS 54	270 510	240 814	247 011	262 425	282 580	261 555	292 734	326 132	351 830	28 %
Vendeurs	94 783	92 098	90 685	83 842	84 692	91 722	106 144	117 017	127 286	26 %
CS 55	146 410	134 818	144 956	137 529	137 213	146 429	171 355	184 126	194 152	29 %
PServ. nettoyage	65 152	59 767	72 368	79 774	72 121	61 775	68 247	70 006	72 082	7 %
Agents de service	154 919	137 109	139 886	146 868	137 686	144 905	149 823	147 147	141 007	1 %
CS 56	208 645	190 460	201 344	209 535	207 755	218 521	229 363	222 284	220 379	12 %
Coiffeurs	28 387	27 471	25 066	20 507	25 979	24 562	28 627	23 745	28 506	0 %
Aides-soignantes	34 858	30 144	32 822	29 259	34 418	28 930	28 007	33 867	38 731	3 %
CS 52	178 192	161 437	167 431	170 023	160 525	155 198	160 374	161 708	184 962	0 %
Ensemble Employés	843 691	773 370	794 179	828 061	825 526	830 421	916 271	961 272	1 021 290	20 %
Ensemble Ouvriers	828 962	757 154	926 079	910 815	861 779	1 005 208	1 040 965	1 188 783	1 264 284	39 %

CS 54 : employés administratifs d'entreprise ; CS 55 : employés de commerce ; CS 56 : personnel des services directs aux particuliers ; CS 52 : Employés civils et agents de service de la Fonction publique. Source : Insee, enquêtes Emploi 1993-2001.

Base de calcul :

- un temps partiel de 15 heures ou moins compte pour un quart de temps plein ;
- un temps partiel de 15 heures à 29 heures compte pour demi de temps plein ;
- un temps partiel de 30 heures ou plus compte pour les quatre cinquièmes de temps plein.

### Taux d'entrants travaillant à temps partiel par familles d'activités professionnelles et CS (en %)

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Aides-comptables	26	25	26	26	32	35	23	27	19
Secrétaires	33	40	37	38	34	38	29	36	31
CS 54	31	39	37	35	34	37	28	29	25
Vendeurs	33	38	39	40	46	47	45	41	37
CS 55	36	41	42	46	49	51	50	45	41
PServ. nettoyage	74	73	73	72	73	77	75	74	74
Agents de service	57	54	56	56	58	53	53	55	49
CS 56	51	48	54	54	57	54	54	56	55
Coiffeurs	26	25	29	25	30	27	27	35	28
Aides-soignantes	32	40	35	36	39	31	33	34	32
CS 52	62	61	58	57	58	56	51	54	39
Ensemble Employés	44	45	46	46	48	47	43	43	37
Ensemble Ouvriers	13	15	13	13	16	14	13	11	9

CS 54 : employés administratifs d'entreprise ; CS 55 : employés de commerce ; CS 56 : personnel des services directs aux particuliers ; CS 52 : Employés civils et agents de service de la Fonction publique. Source : Insee, enquêtes Emploi 1993-2001.

### Taux de débutants (études achevées depuis cinq ans) parmi les entrants par familles d'activités professionnelles et CS en mars de chaque année (en %)

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Aides-comptables	31	37	34	34	32	36	35	36	35
Secrétaires	36	38	37	37	36	36	38	37	30
CS 54	42	44	44	42	44	48	46	47	45
Vendeurs	46	45	46	46	52	50	44	49	47
CS 55	45	46	51	48	55	53	49	52	49
PServ. nettoyage	11	12	14	15	15	15	15	16	11
Agents de service	31	37	34	34	32	36	35	36	35
CS 56	32	32	29	31	30	34	31	32	29
Coiffeurs	65	50	51	52	51	43	55	62	52
Aides-soignantes	40	34	41	41	44	43	42	39	30
CS 52	27	32	30	29	28	29	34	31	30
Ensemble Employés	36	38	38	37	38	41	40	41	39
Ensemble Ouvriers	32	31	32	32	34	35	33	35	34

CS 54 : employés administratifs d'entreprise ; CS 55 : employés de commerce ; CS 56 : personnel des services directs aux particuliers ; CS 52 : Employés civils et agents de service de la Fonction publique. Source : Insee, enquêtes Emploi 1993-2001.



**Structure par diplôme des entrants par familles d'activités professionnelles et CS en mars de chaque année  
(en %)**

		1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	Moy(1999-01) – moy(1993-95)
Aides-comptables											
	Bac et +	58	66	71	62	70	78	71	73	77	9
	CAP-BEP	27	23	20	22	18	17	20	21	16	-4
	CEP ou sans diplôme	15	12	8	16	12	5	8	7	7	-4
	Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
Secrétaires											
	Bac et +	43	52	55	57	60	61	66	60	61	12
	CAP-BEP	34	29	22	25	23	22	18	24	23	-7
	CEP ou sans diplôme	23	19	22	18	16	17	15	17	16	-5
	Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
CS 54											
	Bac et +	45	51	56	56	59	66	65	64	66	14
	CAP-BEP	29	26	21	23	21	19	19	21	20	-5
	CEP ou sans diplôme	26	23	22	21	20	15	15	15	14	-9
	Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
Vendeurs											
	Bac et +	20	23	29	28	34	34	30	35	35	10
	CAP-BEP	37	31	29	30	30	31	32	33	32	0
	CEP ou sans diplôme	43	46	43	43	36	35	38	31	33	-10
	Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
CS 55											
	Bac et +	22	26	31	31	36	38	34	39	38	11
	CAP-BEP	36	31	29	30	30	30	31	29	29	-2
	CEP ou sans diplôme	42	43	40	38	34	33	35	32	32	-9
	Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
PServ. nettoyage											
	Bac et +	7	5	6	9	11	11	11	8	11	4
	CAP-BEP	21	24	26	24	29	24	25	26	24	1
	CEP ou sans diplôme	72	71	67	68	60	65	64	66	65	-5
	Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
Agents de service											
	Bac et +	7	11	10	11	12	18	17	19	17	8
	CAP-BEP	31	31	33	34	33	28	32	31	29	-1
	CEP ou sans diplôme	62	58	57	56	56	54	51	51	54	-7
	Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
CS 56											
	Bac et +	11	12	12	14	17	20	20	19	19	8
	CAP-BEP	30	32	33	33	34	31	30	35	33	1
	CEP ou sans diplôme	60	57	55	54	49	49	50	46	48	-9
	Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
CS 52											
	Bac et +	16	23	22	24	26	30	35	31	35	13
	CAP-BEP	37	35	36	39	34	30	33	34	34	-3
	CEP ou sans diplôme	47	41	42	37	40	40	33	35	32	-10
	Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
Coiffeurs											
	Bac et +	6	10	11	17	12	26	16	14	21	8
	CAP-BEP	55	56	46	57	61	51	59	60	61	8
	CEP ou sans diplôme	39	34	43	26	27	23	24	26	18	-16
	Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	

CS 54 : employés administratifs d'entreprise ; CS 55 : employés de commerce ; CS 56 : personnel des services directs aux particuliers ; CS 52 : Employés civils et agents de service de la Fonction publique. Source : Insee, enquêtes Emploi 1993-2001.

**Structure par diplôme des entrants par familles d'activités professionnelles et CS en mars de chaque année  
(suite) (en %)**

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	Moy(1999-01) – moy(1993-95)
<b>Aides-soignantes</b>										
Bac et +	17	10	18	29	23	34	31	26	34	16
CAP-BEP	54	55	57	52	47	41	57	53	49	-2
CEP ou sans diplôme	29	36	25	19	30	26	12	20	17	-13
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
<b>Ensemble Employés</b>										
Bac et +	24	29	31	32	36	40	40	40	42	12
CAP-BEP	32	30	30	31	29	27	27	29	28	-3
CEP ou sans diplôme	44	40	39	37	35	33	33	31	31	-10
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
<b>Ouvriers</b>										
Bac et +	7	10	11	13	15	15	16	15	17	6
CAP-BEP	39	40	41	38	38	39	37	39	39	-1
CEP ou sans diplôme	54	50	48	49	47	46	46	46	44	-5
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	

Source : Insee, enquêtes Emploi 1993-2001.

## Revenus salariaux des entrants en base SMIC en mars de chaque année

		1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Aides-comptables	d1	0,55	0,56	0,53	0,56	0,53	0,51	0,61	0,55	0,64
	med	1,21	1,29	1,16	1,13	1,09	1,10	1,16	1,19	1,25
	d9	1,98	1,87	1,79	1,73	1,82	1,65	1,63	1,79	1,78
Secrétaires	d1	0,54	0,52	0,53	0,52	0,53	0,50	0,54	0,54	0,53
	med	1,16	1,05	1,11	1,05	1,07	1,03	1,09	1,05	1,09
	d9	1,79	1,72	1,71	1,62	1,70	1,59	1,62	1,65	1,64
CS 54	d1	0,53	0,52	0,53	0,52	0,51	0,49	0,54	0,55	0,53
	med	1,14	1,07	1,06	1,05	1,05	1,04	1,12	1,09	1,12
	d9	1,80	1,72	1,68	1,68	1,60	1,61	1,61	1,68	1,64
Vendeurs	d1	0,41	0,40	0,40	0,38	0,34	0,32	0,32	0,33	0,39
	med	1,03	0,90	0,99	0,93	0,81	0,76	0,84	0,88	0,89
	d9	1,49	1,50	1,37	1,41	1,27	1,23	1,30	1,33	1,28
CS 55	d1	0,48	0,46	0,46	0,41	0,39	0,38	0,39	0,42	0,45
	med	1,01	0,90	0,91	0,87	0,81	0,76	0,82	0,86	0,89
	d9	1,43	1,40	1,37	1,32	1,26	1,23	1,21	1,29	1,26
PServ. nettoyage	d1	0,19	0,16	0,17	0,18	0,16	0,16	0,18	0,15	0,16
	med	0,55	0,55	0,53	0,54	0,53	0,53	0,55	0,53	0,55
	d9	1,21	1,26	1,14	1,16	1,18	1,10	1,09	1,10	1,16
Agents de service	d1	0,44	0,43	0,42	0,36	0,39	0,34	0,34	0,37	0,36
	med	0,59	0,60	0,62	0,61	0,56	0,60	0,60	0,64	0,81
	d9	1,31	1,29	1,26	1,23	1,22	1,22	1,21	1,21	1,28
CS 56	d1	0,22	0,26	0,25	0,22	0,22	0,23	0,22	0,22	0,25
	med	0,62	0,60	0,58	0,57	0,55	0,57	0,56	0,55	0,62
	d9	1,32	1,29	1,23	1,17	1,18	1,16	1,19	1,18	1,21
Coiffeurs	d1	0,31	0,34	0,34	0,32	0,34	0,34	0,30	0,33	0,34
	med	0,75	0,80	0,65	0,83	0,78	0,85	0,82	0,70	0,94
	d9	1,38	1,50	1,14	1,32	1,24	1,33	1,22	1,21	1,31
Aides-soignantes	d1	0,52	0,53	0,50	0,54	0,49	0,55	0,56	0,53	0,53
	med	1,10	1,03	1,01	1,07	1,05	1,03	1,12	1,02	1,14
	d9	1,67	1,50	1,55	1,52	1,58	1,54	1,60	1,47	1,45
CS 52	d1	0,51	0,52	0,50	0,51	0,49	0,48	0,47	0,50	0,53
	med	0,57	0,60	0,59	0,67	0,63	0,74	0,84	0,83	1,07
	d9	1,43	1,45	1,44	1,38	1,38	1,33	1,43	1,32	1,42
Employés	d1	0,40	0,43	0,38	0,36	0,35	0,34	0,37	0,37	0,39
	med	0,88	0,84	0,84	0,82	0,81	0,82	0,90	0,92	0,98
	d9	1,55	1,55	1,47	1,47	1,38	1,40	1,43	1,43	1,47
Ouvriers	d1	0,53	0,53	0,53	0,51	0,49	0,50	0,52	0,52	0,55
	med	1,16	1,12	1,16	1,11	1,09	1,08	1,12	1,10	1,16
	d9	1,76	1,72	1,70	1,62	1,58	1,52	1,57	1,60	1,60

CS 54 : employés administratifs d'entreprise ; CS 55 : employés de commerce ; CS 56 : personnel des services directs aux particuliers ; CS 52 : Employés civils et agents de service de la Fonction publique. Source : Insee, enquêtes Emploi 1993-2001.

d1 : 1<sup>er</sup> décile ; Ex. de lecture : en 1993, 10 % des aides-comptables gagnent moins que 0,55 fois le SMIC, et 90 % gagnent plus de 0,55 fois le SMIC.

d9 : 9<sup>e</sup> décile ; Ex. de lecture : en 1993, 90% des aides-comptables gagnent moins de 1,98 fois le SMIC, et 10 % gagnent plus de 1,98 fois le SMIC.

Med : médiane ; Ex. de lecture : en 1993, 50 % des aides-comptables gagnent moins de 1,21 fois le Smic, et 50 % gagnent plus de 1,21 fois le SMIC.



## ANNEXE 3

### Modèles de salaires réalisés sur les enquêtes emploi de l'Insee et modèles logistiques d'appartenance

#### Modèles log-linéaires de décomposition du salaire pour la catégorie des aides-comptables avec et sans effets temporels

Modèle 1 : sans effets temporels			Modèle 2 : avec effets temporels					
Paramètre	Écart-type		Paramètre	Écart-type	Paramètre	Écart-type	Paramètre	Écart-type
Constante	8,615	0,034 ***	Constante	8,614	0,048 ***	période 93-95	ref.	
débutants BEP compta-gest°	ref.		débutants BEP compta-gest°	ref.		période 96-98	-0,007	0,076
confirmés bac+3 et+	0,396	0,043 ***	confirmés bac+3 et+	0,408	0,068 ***	confirmés bac+3 et+*96-98	-0,024	0,100
confirmés bac+2	0,388	0,037 ***	confirmés bac+2	0,320	0,058 ***	confirmés bac+2*96-98	0,050	0,086
confirmés sans diplôme	0,209	0,035 ***	confirmés sans diplôme	0,207	0,050 ***	confirmés sans diplôme*96-98	0,003	0,079
confirmés bac	0,278	0,035 ***	confirmés bac	0,264	0,051 ***	confirmés bac*96-98	-0,011	0,079
confirmés BEP compta-gest°	0,232	0,035 ***	confirmés BEP compta-gest°	0,247	0,051 ***	confirmés BEP compta-gest°*96-98	-0,052	0,079
confirmés CAP-BEP tertiaire	0,197	0,036 ***	confirmés CAP-BEP tertiaire	0,144	0,053 ***	confirmés CAP-BEP tertiaire *96-98	0,042	0,081
confirmés CAP-BEP indus.	0,215	0,038 ***	confirmés CAP-BEP indus.	0,233	0,052 ***	confirmés CAP-BEP indus.*96-98	-0,094	0,089
intermédi. bac+3 et+	0,419	0,041 ***	intermédi. bac+3 et+	0,417	0,070 ***	intermédi. bac+3 et+*96-98	0,077	0,099
intermédi. bac+2	0,312	0,035 ***	intermédi. bac+2	0,294	0,052 ***	intermédi. bac+2*96-98	0,010	0,080
intermédi. bac	0,219	0,035 ***	intermédi. bac	0,185	0,050 ***	intermédi. bac*96-98	0,046	0,079
intermédi. sans diplôme	0,200	0,039 ***	intermédi. sans diplôme	0,207	0,056 ***	intermédi. sans diplôme*96-98	-0,036	0,089
intermédi. BEP compta-gest°	0,159	0,037 ***	intermédi. BEP compta-gest°	0,143	0,053 ***	intermédi. BEP compta-gest°*96-98	0,009	0,082
intermédi. CAP-BEP tertiaire	0,154	0,040 ***	intermédi. CAP-BEP tertiaire	0,109	0,058 ***	intermédi. CAP-BEP tertiaire *96-98	0,040	0,089
intermédi. CAP-BEP indus.	0,161	0,043 ***	intermédi. CAP-BEP indus.	0,147	0,055 ***	intermédi. CAP-BEP indus.*96-98	0,236	0,130
débutants bac+3 et+	0,278	0,039 ***	débutants bac+3 et+	0,246	0,062 ***	débutants bac+3 et+*96-98	0,016	0,093
débutants bac+2	0,172	0,036 ***	débutants bac+2	0,128	0,052 ***	débutants bac+2*96-98	0,014	0,081
débutants bac	0,054	0,036	débutants bac	0,006	0,052	débutants bac*96-98	0,045	0,081
débutants sans diplôme	0,028	0,050	débutants sans diplôme	-0,019	0,075	débutants sans diplôme*96-98	0,128	0,112
débutants CAP-BEP tertiaire	-0,062	0,061	débutants CAP-BEP tertiaire	-0,017	0,089	débutants CAP-BEP tertiaire *96-98	-0,058	0,136
débutants CAP-BEP indus.	0,029	0,064	débutants CAP-BEP indus.	0,058	0,076	débutants CAP-BEP indus.*96-98	0,179	0,293
temps plein	ref.		temps plein	ref.				
temps partiel <15H	-1,562	0,030 ***	temps partiel <15H	-1,621	0,054 ***	temps partiel <15H*96-98	-0,011	0,076
temps partiel 15-25H	-0,635	0,009 ***	temps partiel 15-25H	-0,634	0,015 ***	temps partiel 15-25H*96-98	-0,024	0,021
temps partiel 25-30H	-0,202	0,009 ***	temps partiel 25-30H	-0,216	0,017 ***	temps partiel 25-30H*96-98	0,026	0,023
ancienneté entreprise	0,0190	0,001 ***	ancienneté entreprise	0,0178	0,002 ***	ancienneté entreprise*96-98	0,004	0,002
anc. entrepr. (carré)	-0,0002	0,000 ***	anc. entrepr. (carré)	-0,0002	0,000 ***	anc. entrepr. (carré)*96-98	0,000	0,000
R <sup>2</sup> modèle 1 :	0,476		R <sup>2</sup> modèle 2 :	0,4847				
SSR :	1226,8		SSR :	1207,4				
			Test de Chow :					
			F(52;12756)=	7,9 ***				

Constante dans le modèle 1 = logarithme du salaire pour un « débutant » diplômé d'un BEP de comptabilité travaillant à temps plein n'ayant pas d'ancienneté dans l'entreprise. Constante dans le modèle 2 = logarithme du salaire pour un « débutant » diplômé d'un BEP de comptabilité travaillant à temps plein n'ayant pas d'ancienneté dans l'entreprise, observé sur la période 1993-1995. Un paramètre positif et significativement différent de 0 indique un surplus salarial associé à la caractéristique.

## Modèles log-linéaires de décomposition du salaire pour la catégorie des secrétaires avec et sans effets temporels

Modèle 1 : sans effets temporels		Modèle 2 : avec effets temporels			
	Écart- paramètre type		Écart- paramètre type		Écart- paramètre type
Constante	<b>8,615</b> 0,034 ***	Constante	<b>8,614</b> 0,048 ***	période 93-95	<b>ref.</b>
débutants BEP Secrétariat	<b>ref.</b>	débutants BEP Secrétariat	<b>ref.</b>	période 96-98	-0,007 0,076
confirmés bac+3 et+	<b>0,394</b> 0,035 ***	confirmés bac+3 et+	<b>0,401</b> 0,057 ***	confirmés bac+3 et+*96-98	-0,035 0,091
confirmés bac+2	<b>0,429</b> 0,030 ***	confirmés bac+2	<b>0,425</b> 0,044 ***	confirmés bac+2*96-98	0,041 0,076
confirmés sans diplôme	<b>0,213</b> 0,028 ***	confirmés sans diplôme	<b>0,193</b> 0,041 ***	confirmés sans diplôme*96-98	0,052 0,072
confirmés bac	<b>0,333</b> 0,028 ***	confirmés bac	<b>0,353</b> 0,041 ***	confirmés bac*96- 98	-0,007 0,073
confirmés BEP Secrétariat	<b>0,266</b> 0,028 ***	confirmés BEP Secrétariat	<b>0,251</b> 0,041 ***	confirmés BEP Secrétariat*96-98	0,056 0,073
confirmés CAP- BEP tertiaire	<b>0,213</b> 0,029 ***	confirmés CAP- BEP tertiaire	<b>0,198</b> 0,043 ***	confirmés CAP- BEP tertiaire*96- 98	0,055 0,074
confirmés CAP- BEP indus.	<b>0,232</b> 0,030 ***	confirmés CAP- BEP indus.	<b>0,243</b> 0,042 ***	confirmés CAP- BEP indus.*96-98	0,014 0,078
intermédi. bac+3 et+	<b>0,456</b> 0,034 ***	intermédi. bac+3 et+	<b>0,459</b> 0,054 ***	intermédi. bac+3 et+*96-98	-0,013 0,088
intermédi. bac+2	<b>0,346</b> 0,029 ***	intermédi. bac+2	<b>0,322</b> 0,043 ***	intermédi. bac+2*96-98	0,049 0,074
intermédi. bac	<b>0,253</b> 0,028 ***	intermédi. bac	<b>0,243</b> 0,041 ***	intermédi. bac*96- 98	0,018 0,073
intermédi. sans diplôme	<b>0,181</b> 0,030 ***	intermédi. sans diplôme	<b>0,169</b> 0,043 ***	intermédi. sans diplôme*96-98	0,059 0,076
intermédi. BEP Secrétariat	<b>0,168</b> 0,030 ***	intermédi. BEP Secrétariat	<b>0,156</b> 0,043 ***	intermédi. BEP Secrétariat*96-98	0,026 0,075
intermédi. CAP- BEP tertiaire	<b>0,176</b> 0,030 ***	intermédi. CAP- BEP tertiaire	<b>0,166</b> 0,045 ***	intermédi. CAP- BEP tertiaire*96- 98	0,007 0,077
intermédi. CAP- BEP indus.	<b>0,147</b> 0,033 ***	intermédi. CAP- BEP indus.	<b>0,141</b> 0,044 **	intermédi. CAP- BEP indus.*96-98	0,102 0,096
débutants bac+3 et+	<b>0,299</b> 0,036 ***	débutants bac+3 et+	<b>0,375</b> 0,059 ***	débutants bac+3 et+*96-98	-0,174 0,092
débutants bac+2	<b>0,227</b> 0,029 ***	débutants bac+2	<b>0,251</b> 0,043 ***	débutants bac+2*96-98	-0,032 0,075
débutants bac	<b>0,148</b> 0,029 ***	débutants bac	<b>0,137</b> 0,043 **	débutants bac*96- 98	0,027 0,075
débutants sans diplôme	0,005 0,036	débutants sans diplôme	-0,003 0,052	débutants sans diplôme*96-98	0,046 0,091
débutants CAP- BEP tertiaire	-0,011 0,043	débutants CAP- BEP tertiaire	-0,026 0,059	débutants CAP- BEP tertiaire*96- 98	0,061 0,105
débutants CAP- BEP indus.	<b>0,096</b> 0,048 *	débutants CAP- BEP indus.	0,065 0,058	débutants CAP- BEP indus.*96-98	0,283 0,212
temps plein	<b>ref.</b>	temps plein	<b>ref.</b>		
temps partiel <15H	<b>-1,498</b> 0,026 ***	temps partiel <15H	<b>-1,561</b> 0,041 ***	temps partiel <15H*96-98	0,040 0,065
temps partiel 15- 25H	<b>-0,690</b> 0,006 ***	temps partiel 15- 25H	<b>-0,718</b> 0,011 ***	temps partiel 15- 25H*96-98	0,012 0,015
temps partiel 25- 30H	<b>-0,242</b> 0,008 ***	temps partiel 25- 30H	<b>-0,265</b> 0,016 ***	temps partiel 25- 30H*96-98	0,007 0,021
ancienneté entreprise	<b>0,0216</b> 0,001 ***	ancienneté entreprise	<b>0,0218</b> 0,001 ***	ancienneté entreprise*96-98	-0,001 0,002
anc. entrepr. (carré)	<b>-0,0003</b> 0,000 ***	anc. entrepr. (carré)	<b>-0,0003</b> 0,000 ***	anc. entrepr. (carré)*96-98	0,0000 0,000
R <sup>2</sup> modèle 1 : SSR :	0,512 2331,3	R <sup>2</sup> modèle 2 : SSR :	0,5160 2312,1		
		Test de Chow :	F(52;21863)=		
			7,0 ***		

Constante dans le modèle 1 = logarithme du salaire pour un « débutant » diplômé d'un BEP de secrétariat travaillant à temps plein n'ayant pas d'ancienneté dans l'entreprise.

Constante dans le modèle 2 = logarithme du salaire pour un « débutant » diplômé d'un BEP de secrétariat travaillant à temps plein n'ayant pas d'ancienneté dans l'entreprise, observé sur la période 1993-1995.

Un paramètre positif et significativement différent de 0 indique un surplus salarial associé à la caractéristique.

## Modèles log-linéaires de décomposition du salaire pour la catégorie des agents de service polyvalents avec et sans effets temporels

Modèle 1 : sans effets temporels			Modèle 2 : avec effets temporels								
Paramètre	Écart- type		Paramètre	Écart- type		Paramètre	Écart- type	Paramètre	Écart- type		
Constante	<b>8,518</b>	0,021 ***	Constante	<b>8,495</b>	0,037 ***	période 93-95	ref.				
débutants CAP-BEP H-S&S	ref.		débutants CAP-BEP H-S&S	ref.		période 96-98	0,031	0,053	période 99-01	0,036	0,051
confirmés bac+3 et+	<b>0,160</b>	0,055 **	confirmés bac+3 et+	0,049	0,121	confirmés bac+3 et+*96-98	0,236	0,159	confirmés bac+3 et+*99-01	0,086	0,144
confirmés bac+2	<b>0,193</b>	0,039 ***	confirmés bac+2	0,010	0,077	confirmés bac+2*96-98	0,075	0,107	confirmés bac+2*99-01	<b>0,320</b>	0,095 ***
confirmés sans diplôme	0,020	0,022	confirmés sans diplôme	-0,024	0,038	confirmés sans diplôme*96-98	0,032	0,054	confirmés sans diplôme*99-01	<b>0,112</b>	0,052 *
confirmés bac	<b>0,077</b>	0,026 **	confirmés bac	0,050	0,048	confirmés bac*96-98	0,033	0,067	confirmés bac*99-01	0,038	0,063
confirmés CAP-BEP H-S&S	<b>0,104</b>	0,028 ***	confirmés CAP-BEP H-S&S	0,030	0,053	confirmés CAP-BEP H-S&S*96-98	0,044	0,073	confirmés CAP-BEP H-S&S*99-01	<b>0,140</b>	0,069 *
confirmés CAP-BEP tertiaire	<b>0,087</b>	0,023 ***	confirmés CAP-BEP tertiaire	0,019	0,041	confirmés CAP-BEP tertiaire*96-98	0,031	0,057	confirmés CAP-BEP tertiaire*99-01	<b>0,138</b>	0,055 *
confirmés CAP-BEP indus.	<b>0,130</b>	0,022 ***	confirmés CAP-BEP indus.	<b>0,078</b>	0,039 *	confirmés CAP-BEP indus.*96-98	0,026	0,056	confirmés CAP-BEP indus.*99-01	<b>0,127</b>	0,054 *
intermédi. bac+3 et+	<b>0,326</b>	0,062 ***	intermédi. bac+3 et+	<b>0,551</b>	0,117 ***	intermédi. bac+3 et+*96-98	-0,311	0,202	intermédi. bac+3 et+*99-01	<b>-0,298</b>	0,143 *
intermédi. bac+2	<b>0,168</b>	0,038 ***	intermédi. bac+2	<b>0,174</b>	0,079 *	intermédi. bac+2*96-98	-0,010	0,103	intermédi. bac+2*99-01	-0,015	0,097
intermédi. bac	<b>0,155</b>	0,026 ***	intermédi. bac	<b>0,153</b>	0,047 **	intermédi. bac*96-98	-0,008	0,066	intermédi. bac*99-01	0,013	0,063
intermédi. sans diplôme	<b>0,052</b>	0,022 *	intermédi. sans diplôme	0,016	0,039	intermédi. sans diplôme*96-98	0,036	0,055	intermédi. sans diplôme*99-01	0,102	0,053
intermédi. CAP-BEP H-S&S	<b>0,102</b>	0,026 ***	intermédi. CAP-BEP H-S&S	0,071	0,046	intermédi. CAP-BEP H-S&S*96-98	0,022	0,065	intermédi. CAP-BEP H-S&S*99-01	0,082	0,064
intermédi. CAP-BEP tertiaire	<b>0,076</b>	0,023 **	intermédi. CAP-BEP tertiaire	0,033	0,042	intermédi. CAP-BEP tertiaire*96-98	0,027	0,058	intermédi. CAP-BEP tertiaire*99-01	0,086	0,057
intermédi. CAP-BEP indus.	<b>0,100</b>	0,024 ***	intermédi. CAP-BEP indus.	0,074	0,041	intermédi. CAP-BEP indus.*96-98	0,021	0,058	intermédi. CAP-BEP indus.*99-01	0,085	0,057
débutants bac+3 et+	<b>0,128</b>	0,042 **	débutants bac+3 et+	-0,028	0,094	débutants bac+3 et+*96-98	0,157	0,122	débutants bac+3 et+*99-01	0,193	0,112
débutants bac+2	-0,013	0,038	débutants bac+2	0,035	0,073	débutants bac+2*96-98	-0,001	0,095	débutants bac+2*99-01	-0,141	0,096
débutants bac	<b>0,076</b>	0,025 **	débutants bac	0,032	0,048	débutants bac*96-98	0,039	0,065	débutants bac*99-01	0,064	0,062
débutants sans diplôme	<b>-0,363</b>	0,023 ***	débutants sans diplôme	<b>-0,307</b>	0,040 ***	débutants sans diplôme*96-98	-0,107	0,057	débutants sans diplôme*99-01	-0,064	0,056
débutants CAP-BEP tertiaire	0,038	0,027	débutants CAP-BEP tertiaire	0,035	0,048	débutants CAP-BEP tertiaire*96-98	-0,009	0,067	débutants CAP-BEP tertiaire*99-01	0,019	0,065
débutants CAP-BEP indus.	-0,047	0,027	débutants CAP-BEP indus.	-0,033	0,045	débutants CAP-BEP indus.*96-98	-0,042	0,067	débutants CAP-BEP indus.*99-01	0,020	0,067
temps plein	ref.		temps plein	ref.							
temps partiel <15H	<b>-1,528</b>	0,011 ***	temps partiel <15H	<b>-1,523</b>	0,020 ***	temps partiel <15H*96-98	-0,018	0,028	temps partiel <15H*99-01	0,003	0,028
temps partiel 15-25H	<b>-0,633</b>	0,005 ***	temps partiel 15-25H	<b>-0,639</b>	0,009 ***	temps partiel 15-25H*96-98	-0,010	0,013	temps partiel 15-25H*99-01	<b>0,026</b>	0,013 *
temps partiel 25-30H	<b>-0,258</b>	0,008 ***	temps partiel 25-30H	<b>-0,268</b>	0,015 ***	temps partiel 25-30H*96-98	-0,017	0,020	temps partiel 25-30H*99-01	0,021	0,019
ancienneté entreprise	<b>0,0218</b>	0,001 ***	ancienneté entreprise	<b>0,0247</b>	0,001 ***	ancienneté entreprise*96-98	-0,002	0,002	ancienneté entreprise*99-01	<b>-0,007</b>	0,002 ***
anc. entrepr. (carré)	<b>-0,0003</b>	0,000 ***	anc. entrepr. (carré)	<b>-0,0005</b>	0,000 ***	anc. entrepr. (carré)*96-98	0,000	0,000	anc. entrepr. (carré)*99-01	<b>0,000</b>	0,000 ***
R <sup>2</sup> modèle 1 :	0,599		R <sup>2</sup> modèle 2 :	0,6092							
SSR :	3167,9		SSR :	3090,6							
			Test de Chow :								
			F(52;27881)=	26,8	***						

CAP-BEP H-S&S : CAP & BEP des filières de l'hôtellerie ou des spécialités plurivalentes sanitaires et sociales

Constante dans le modèle 1 = logarithme du salaire pour un « débutant » diplômé d'un CAP-BEP H-S&S travaillant à temps plein n'ayant pas d'ancienneté dans l'entreprise. Constante dans le modèle 2 = logarithme du salaire pour un « débutant » diplômé d'un CAP-BEP H-S&S travaillant à temps plein n'ayant pas d'ancienneté dans l'entreprise, observé sur la période 1993-1995.

Un paramètre positif et significativement différent de 0 indique un surplus salarial associé à la caractéristique.

## Modèles log-linéaires de décomposition du salaire pour la catégorie des personnels de service spécialisés dans le nettoyage avec et sans effets temporels

Modèle 1 : sans effets temporels			Modèle 2 : avec effets temporels					
Paramètre	Écart-type		Paramètre	Écart-type	Paramètre	Écart-type	Paramètre	Écart-type
Constante	<b>8,581</b>	0,095 ***	Constante	<b>8,746</b>	0,157 ***	période 93-95		<b>ref.</b>
débutants CAP-BEP H-S&S	<b>ref.</b>		débutants CAP-BEP H-S&S	<b>ref.</b>		période 96-98	-0,426	0,249
confirmés bac+3 et+	-0,030	0,128	confirmés bac+3 et+	-0,151	0,224	confirmés bac+3 et+*96-98	0,371	0,317
confirmés bac+2	0,227	0,117	confirmés bac+2	<b>0,627</b>	0,250	confirmés bac+2*96-98	-0,286	0,330
confirmés sans diplôme	-0,105	0,095	confirmés sans diplôme	<b>-0,313</b>	0,158	confirmés sans diplôme*96-98	0,458	0,249
confirmés bac	-0,056	0,099	confirmés bac	-0,259	0,170	confirmés bac*96-98	0,466	0,262
confirmés CAP-BEP H-S&S	-0,040	0,109	confirmés CAP-BEP H-S&S	-0,280	0,183	confirmés CAP-BEP H-S&S*96-98	0,499	0,287
confirmés CAP-BEP tertiaire	-0,101	0,096	confirmés CAP-BEP tertiaire	<b>-0,330</b>	0,161	confirmés CAP-BEP tertiaire*96-98	0,448	0,253
confirmés CAP-BEP indus.	-0,041	0,096	confirmés CAP-BEP indus.	-0,249	0,160	confirmés CAP-BEP indus.*96-98	0,464	0,251
intermédi. bac+3 et+	0,078	0,145	intermédi. bac+3 et+	0,019	0,244	intermédi. bac+3 et+*96-98	0,229	0,351
intermédi. bac+2	0,172	0,124	intermédi. bac+2	0,053	0,335	intermédi. bac+2*96-98	0,364	0,406
intermédi. bac	-0,004	0,101	intermédi. bac	-0,155	0,172	intermédi. bac*96-98	0,402	0,266
intermédi. sans diplôme	-0,073	0,095	intermédi. sans diplôme	-0,287	0,158	intermédi. sans diplôme*96-98	<b>0,502</b>	0,250
intermédi. CAP-BEP H-S&S	-0,024	0,109	intermédi. CAP-BEP H-S&S	-0,273	0,193	intermédi. CAP-BEP H-S&S*96-98	0,555	0,285
intermédi. CAP-BEP tertiaire	-0,085	0,098	intermédi. CAP-BEP tertiaire	<b>-0,343</b>	0,165	intermédi. CAP-BEP tertiaire*96-98	<b>0,509</b>	0,257
intermédi. CAP-BEP indus.	-0,037	0,097	intermédi. CAP-BEP indus.	-0,214	0,161	intermédi. CAP-BEP indus.*96-98	0,434	0,254
débutants bac+3 et+	0,036	0,148	débutants bac+3 et+	-0,326	0,280	débutants bac+3 et+*96-98	0,559	0,373
débutants bac+2	-0,121	0,119	débutants bac+2	<b>-0,475</b>	0,203	débutants bac+2*96-98	<b>0,731</b>	0,302
débutants bac	-0,108	0,102	débutants bac	<b>-0,530</b>	0,181	débutants bac*96-98	<b>0,746</b>	0,271
débutants sans diplôme	-0,134	0,099	débutants sans diplôme	-0,224	0,164	débutants sans diplôme*96-98	0,281	0,257
débutants CAP-BEP tertiaire	-0,126	0,102	débutants CAP-BEP tertiaire	-0,278	0,195	débutants CAP-BEP tertiaire*96-98	0,344	0,280
débutants CAP-BEP indus.	-0,035	0,104	débutants CAP-BEP indus.	-0,253	0,171	débutants CAP-BEP indus.*96-98	0,463	0,270
temps plein	<b>ref.</b>		temps plein	<b>ref.</b>				
temps partiel <15H	<b>-1,584</b>	0,010 ***	temps partiel <15H	<b>-1,611</b>	0,017 ***	temps partiel <15H*96-98	0,018	0,024
temps partiel 15-25H	<b>-0,643</b>	0,009 ***	temps partiel 15-25H	<b>-0,660</b>	0,016 ***	temps partiel 15-25H*96-98	0,009	0,022
temps partiel 25-30H	<b>-0,233</b>	0,014 ***	temps partiel 25-30H	<b>-0,250</b>	0,026 ***	temps partiel 25-30H*96-98	0,014	0,035
ancienneté entreprise	<b>0,0173</b>	0,001 ***	ancienneté entreprise	<b>0,0160</b>	0,002 ***	ancienneté entreprise*96-98	0,003	0,003
anc. entrepr. (carré)	<b>-0,0003</b>	0,000 ***	anc. entrepr. (carré)	<b>-0,0004</b>	0,000 ***	anc. entrepr. (carré)*96-98	0,000	0,000
R <sup>2</sup> modèle 1 :	0,654		R <sup>2</sup> modèle 2 :	0,6596				
SSR :	3356,4		SSR :	3298,0				
			Test de Chow :					
			F(52;16279)=	11,1 ***				

CAP-BEP H-S&S : CAP & BEP des filières de l'hôtellerie ou des spécialités plurivalentes sanitaires et sociales.

Constante dans le modèle 1 = logarithme du salaire pour un « débutant » diplômé d'un CAP-BEP H-S&S travaillant à temps plein n'ayant pas d'ancienneté dans l'entreprise. Constante dans le modèle 2 = logarithme du salaire pour un « débutant » diplômé d'un CAP-BEP H-S&S travaillant à temps plein n'ayant pas d'ancienneté dans l'entreprise, observé sur la période 1993-1995.

Un paramètre positif et significativement différent de 0 indique un surplus salarial associé à la caractéristique.



## Modèles log-linéaires de décomposition du salaire pour la catégorie des vendeurs en magasin avec et sans effets temporels

Modèle 1 : sans effets temporels			Modèle 2 : avec effets temporels				
Paramètre	Écart- type		Paramètre	Écart- type	Paramètre	Écart- type	
Constante	8,468	0,018 ***	Constante	8,421	0,035 ***	période 93-95	ref.
débutants CAP-BEP commerce	ref.		débutants CAP-BEP commerce	ref.		période 96-98	0,021 0,047
confirmés bac+3 et+	0,285	0,057 ***	confirmés bac+3 et+	0,399	0,096 ***	confirmés bac+3 et+*96-98	-0,370 0,139 **
confirmés bac+2	0,267	0,034 ***	confirmés bac+2	0,242	0,072 ***	confirmés bac+2*96-98	0,006 0,094
confirmés sans diplôme	0,160	0,019 ***	confirmés sans diplôme	0,194	0,036 ***	confirmés sans diplôme*96-98	-0,017 0,049
confirmés bac	0,277	0,023 ***	confirmés bac	0,299	0,045 ***	confirmés bac*96-98	-0,061 0,062
confirmés CAP-BEP commerce	0,201	0,024 ***	confirmés CAP-BEP commerce	0,176	0,048 ***	confirmés CAP-BEP commerce*96-98	0,057 0,065
confirmés CAP-BEP tertiaire	0,153	0,021 ***	confirmés CAP-BEP tertiaire	0,125	0,041 ***	confirmés CAP-BEP tertiaire*96-98	0,026 0,055
confirmés CAP-BEP indus.	0,248	0,021 ***	confirmés CAP-BEP indus.	0,243	0,039 ***	confirmés CAP-BEP indus.*96-98	0,037 0,054
intermédi. bac+3 et+	0,457	0,045 ***	intermédi. bac+3 et+	0,492	0,092 ***	intermédi. bac+3 et+*96-98	-0,098 0,123
intermédi. bac+2	0,302	0,029 ***	intermédi. bac+2	0,244	0,069 ***	intermédi. bac+2*96-98	0,084 0,088
intermédi. bac	0,260	0,022 ***	intermédi. bac	0,319	0,045 ***	intermédi. bac*96-98	-0,069 0,059
intermédi. sans diplôme	0,158	0,020 ***	intermédi. sans diplôme	0,189	0,038 ***	intermédi. sans diplôme*96-98	-0,044 0,052
intermédi. CAP-BEP commerce	0,157	0,023 ***	intermédi. CAP-BEP commerce	0,140	0,045 **	intermédi. CAP-BEP commerce*96-98	0,020 0,059
intermédi. CAP-BEP tertiaire	0,151	0,022 ***	intermédi. CAP-BEP tertiaire	0,148	0,042 ***	intermédi. CAP-BEP tertiaire*96-98	-0,003 0,057
intermédi. CAP-BEP indus.	0,185	0,022 ***	intermédi. CAP-BEP indus.	0,218	0,039 ***	intermédi. CAP-BEP indus.*96-98	-0,006 0,055
débutants bac+3 et+	0,248	0,035 ***	débutants bac+3 et+	0,198	0,081 **	débutants bac+3 et+*96-98	0,058 0,101
débutants bac+2	0,223	0,025 ***	débutants bac+2	0,256	0,052 ***	débutants bac+2*96-98	-0,003 0,068
débutants bac	0,152	0,021 ***	débutants bac	0,133	0,042 **	débutants bac*96-98	0,018 0,056
débutants sans diplôme	-0,347	0,021 ***	débutants sans diplôme	-0,259	0,039 ***	débutants sans diplôme*96-98	-0,088 0,054
débutants CAP-BEP tertiaire	0,058	0,030	débutants CAP-BEP tertiaire	0,070	0,057	débutants CAP-BEP tertiaire*96-98	-0,010 0,080
débutants CAP-BEP indus.	-0,005	0,028	débutants CAP-BEP indus.	0,016	0,046	débutants CAP-BEP indus.*96-98	0,066 0,070
temps plein	ref.		temps plein	ref.			
temps partiel <15H	-1,591	0,021 ***	temps partiel <15H	-1,625	0,039 ***	temps partiel <15H*96-98	-0,003 0,052
temps partiel 15-25H	-0,619	0,008 ***	temps partiel 15-25H	-0,651	0,014 ***	temps partiel 15-25H*96-98	0,023 0,019
temps partiel 25-30H	-0,274	0,010 ***	temps partiel 25-30H	-0,314	0,018 ***	temps partiel 25-30H*96-98	0,036 0,024
ancienneté entreprise	0,0158	0,001 ***	ancienneté entreprise	0,0160	0,002 ***	ancienneté entreprise*96-98	0,002 0,003
anc. entrepr. (carré)	-0,0003	0,000 ***	anc. entrepr. (carré)	-0,0004	0,000 ***	anc. entrepr. (carré)*96-98	0,000 0,000
R <sup>2</sup> modèle 1 :	0,536		R <sup>2</sup> modèle 2 :	0,5463			
SSR :	1519,1		SSR :	1486,3			
			Test de Chow :	F(52;13506)=	11,5 ***		

Constante dans le modèle 1 = logarithme du salaire pour un « débutant » diplômé d'un CAP-BEP commerce travaillant à temps plein n'ayant pas d'ancienneté dans l'entreprise.

Constante dans le modèle 2 = logarithme du salaire pour un « débutant » diplômé d'un CAP-BEP commerce travaillant à temps plein n'ayant pas d'ancienneté dans l'entreprise, observé sur la période 1993-1995.

Un paramètre positif et significativement différent de 0 indique un surplus salarial associé à la caractéristique.

## Modèles log-linéaires de décomposition du salaire pour la catégorie des coiffeurs avec et sans effets temporels

Modèle 1 : sans effets temporels		Modèle 2 : avec effets temporels			
Écart-Paramètre type		Écart-Paramètre type		Écart-Paramètre type	
Constante	<b>8,438</b> 0,019 ***	Constante	<b>8,389</b> 0,035 ***	période 93-95	<b>ref.</b>
débutants CAP-BEP coiffure	<b>ref.</b>	débutants CAP-BEP coiffure	<b>ref.</b>	période 96-98	0,029 0,047
confirmés bac+2 et+	<b>0,380</b> 0,102 ***	confirmés bac+2 et+	0,061 0,255	confirmés bac+2 et+*96-98	0,411 0,330
confirmés sans diplôme	<b>0,085</b> 0,043 *	confirmés sans diplôme	0,034 0,070	confirmés sans diplôme*96-98	0,134 0,103
confirmés bac	<b>0,281</b> 0,050 ***	confirmés bac	<b>0,386</b> 0,093 ***	confirmés bac*96-98	-0,093 0,123
confirmés CAP-BEP coiffure	<b>0,154</b> 0,026 ***	confirmés CAP-BEP coiffure	<b>0,140</b> 0,051 **	confirmés CAP-BEP coiffure*96-98	0,069 0,068
confirmés CAP-BEP tertiaire	<b>-0,174</b> 0,080 *	confirmés CAP-BEP tertiaire	<b>-0,765</b> 0,252 ***	confirmés CAP-BEP tertiaire*96-98	0,214 0,288
confirmés CAP-BEP indus.	0,099 0,056	confirmés CAP-BEP indus.	<b>0,161</b> 0,066	confirmés CAP-BEP indus.*96-98	-0,049 0,377
intermédi. bac+2 et+	0,179 0,104	intermédi. bac+2 et+	0,344 0,188	intermédi. bac+2 et+*96-98	-0,201 0,234
intermédi. bac	<b>0,221</b> 0,032 ***	intermédi. bac	<b>0,254</b> 0,066 ***	intermédi. bac*96-98	-0,027 0,085
intermédi. sans diplôme	0,040 0,042	intermédi. sans diplôme	0,121 0,063	intermédi. sans diplôme*96-98	-0,060 0,098
intermédi. CAP-BEP coiffure	<b>0,135</b> 0,023 ***	intermédi. CAP-BEP coiffure	<b>0,159</b> 0,044 ***	intermédi. CAP-BEP coiffure*96-98	-0,009 0,059
intermédi. CAP-BEP tertiaire	<b>0,167</b> 0,084 *	intermédi. CAP-BEP tertiaire	<b>0,266</b> 0,122 ***	intermédi. CAP-BEP tertiaire*96-98	-0,174 0,184
intermédi. CAP-BEP indus.	<b>0,127</b> 0,042 **	intermédi. CAP-BEP indus.	<b>0,192</b> 0,053 ***	intermédi. CAP-BEP indus.*96-98	<b>-0,483</b> 0,212 *
débutants bac+2 et+	<b>0,331</b> 0,088 ***	débutants bac+2 et+	0,256 0,189	débutants bac+2 et+*96-98	-0,054 0,267
débutants bac	<b>0,111</b> 0,038 **	débutants bac	0,125 0,079	débutants bac*96-98	-0,030 0,102
débutants sans diplôme	<b>-0,537</b> 0,025 ***	débutants sans diplôme	<b>-0,638</b> 0,045 ***	débutants sans diplôme*96-98	<b>0,213</b> 0,062 ***
débutants CAP-BEP autres	<b>-0,195</b> 0,045 ***	débutants CAP-BEP autres	-0,088 0,057	débutants CAP-BEP autres*96-98	<b>-0,404</b> 0,187 *
temps plein	<b>ref.</b>	temps plein	<b>ref.</b>		
temps partiel <15H	<b>-1,475</b> 0,062 ***	temps partiel <15H	<b>-1,359</b> 0,095 ***	temps partiel <15H*96-98	-0,087 0,139
temps partiel 15-25H	<b>-0,553</b> 0,020 ***	temps partiel 15-25H	<b>-0,556</b> 0,034 ***	temps partiel 15-25H*96-98	0,003 0,048
temps partiel 25-30H	<b>-0,176</b> 0,024 ***	temps partiel 25-30H	<b>-0,182</b> 0,047 ***	temps partiel 25-30H*96-98	0,001 0,063
ancienneté entreprise	<b>0,0210</b> 0,003 ***	ancienneté entreprise	<b>0,0201</b> 0,006 ***	ancienneté entreprise*96-98	-0,003 0,008
anc. entrepr. (carré)	<b>-0,0005</b> 0,000 ***	anc. entrepr. (carré)	-0,0005 0,000	anc. entrepr. (carré)*96-98	0,000 0,000
R <sup>2</sup> modèle 1 :	0,499	R <sup>2</sup> modèle 2 :	0,5206		
SSR :	344,2	SSR :	329,2		
		Test de Chow :	F(4;2723)=	6 ***	

Constante dans le modèle 1 = logarithme du salaire pour un « débutant » diplômé d'un CAP-BEP coiffure travaillant à temps plein n'ayant pas d'ancienneté dans l'entreprise.

Constante dans le modèle 2 = logarithme du salaire pour un « débutant » diplômé d'un CAP-BEP coiffure travaillant à temps plein n'ayant pas d'ancienneté dans l'entreprise, observé sur la période 1993-1995.

Un paramètre positif et significativement différent de 0 indique un surplus salarial associé à la caractéristique.

## Modèles log-linéaires de décomposition du salaire pour la catégorie des aides-soignants avec et sans effets temporels

Modèle 1 : sans effets temporels		Modèle 2 : avec effets temporels			
Paramètre	Écart- type	Paramètre	Écart- type	Paramètre	Écart- type
Constante	<b>8,690</b> 0,015 ***	Constante	<b>8,605</b> 0,026 ***	période 93-95	ref.
débutants CAP-BEP Santé-S&S	ref.	débutants CAP-BEP Santé-S&S	ref.	période 96-98	<b>0,099</b> 0,038 **
confirmés bac+3 et+	<b>0,180</b> 0,060 **	confirmés bac+3 et+	<b>0,260</b> 0,107 ***	confirmés bac+3 et+*96-98	-0,015 0,158
confirmés bac+2	<b>0,065</b> 0,024 **	confirmés bac+2	0,043 0,047	confirmés bac+2*96-98	-0,024 0,063
confirmés sans diplôme	0,021 0,017	confirmés sans diplôme	<b>0,078</b> 0,029 ***	confirmés sans diplôme*96-98	-0,081 0,042
confirmés bac	<b>0,070</b> 0,022 **	confirmés bac	<b>0,113</b> 0,044 **	confirmés bac*96-98	-0,075 0,058
confirmés CAP-BEP Santé-S&S	<b>0,088</b> 0,017 ***	confirmés CAP-BEP Santé-S&S	<b>0,131</b> 0,030 ***	confirmés CAP-BEP Santé-S&S*96-98	<b>-0,086</b> 0,043 *
confirmés CAP-BEP tertiaire	<b>0,072</b> 0,019 ***	confirmés CAP-BEP tertiaire	<b>0,104</b> 0,035 ***	confirmés CAP-BEP tertiaire*96-98	-0,074 0,048
confirmés CAP-BEP indus.	<b>0,046</b> 0,019 *	confirmés CAP-BEP indus.	<b>0,116</b> 0,031 ***	confirmés CAP-BEP indus.*96-98	-0,074 0,047
intermédi. bac+2 et+	<b>0,129</b> 0,028 ***	intermédi. bac+2 et+	<b>0,107</b> 0,053 **	intermédi. bac+2 et+*96-98	0,047 0,072
intermédi. bac	0,020 0,021	intermédi. bac	0,063 0,036	intermédi. bac*96-98	-0,066 0,051
intermédi. sans diplôme	0,026 0,021	intermédi. sans diplôme	0,061 0,036	intermédi. sans diplôme*96-98	-0,021 0,051
intermédi. CAP-BEP Santé-S&S	<b>0,094</b> 0,018 ***	intermédi. CAP-BEP Santé-S&S	<b>0,138</b> 0,030 ***	intermédi. CAP-BEP Santé-S&S*96-98	-0,061 0,044
intermédi. CAP-BEP tertiaire	<b>0,052</b> 0,019 **	intermédi. CAP-BEP tertiaire	<b>0,126</b> 0,035 ***	intermédi. CAP-BEP tertiaire*96-98	<b>-0,115</b> 0,048 *
intermédi. CAP-BEP indus.	0,039 0,023	intermédi. CAP-BEP indus.	<b>0,110</b> 0,033 ***	intermédi. CAP-BEP indus.*96-98	-0,033 0,058
débutants bac+3 et+	-0,071 0,060	débutants bac+3 et+	0,258 0,215	débutants bac+3 et+*96-98	-0,382 0,257
débutants bac+2	0,004 0,036	débutants bac+2	-0,125 0,071	débutants bac+2*96-98	0,106 0,096
débutants bac	-0,032 0,023	débutants bac	-0,073 0,045	débutants bac*96-98	0,040 0,060
débutants sans diplôme	<b>-0,320</b> 0,028 ***	débutants sans diplôme	<b>-0,334</b> 0,042 ***	débutants sans diplôme*96-98	-0,031 0,064
débutants CAP-BEP tertiaire	0,021 0,028	débutants CAP-BEP tertiaire	0,045 0,052	débutants CAP-BEP tertiaire*96-98	-0,029 0,068
débutants CAP-BEP indus.	<b>-0,085</b> 0,035 *	débutants CAP-BEP indus.	0,010 0,042	débutants CAP-BEP indus.*96-98	-0,108 0,098
temps plein	ref.	temps plein	ref.		
temps partiel <15H	<b>-1,331</b> 0,053 ***	temps partiel <15H	<b>-1,306</b> 0,119 ***	temps partiel <15H*96-98	0,183 0,152
temps partiel 15-25H	<b>-0,580</b> 0,009 ***	temps partiel 15-25H	<b>-0,615</b> 0,016 ***	temps partiel 15-25H*96-98	0,016 0,022
temps partiel 25-30H	<b>-0,184</b> 0,010 ***	temps partiel 25-30H	<b>-0,231</b> 0,021 ***	temps partiel 25-30H*96-98	0,039 0,027
ancienneté entreprise	<b>0,0276</b> 0,001 ***	ancienneté entreprise	<b>0,0274</b> 0,002 ***	ancienneté entreprise*96-98	0,001 0,003
anc. entrepr. (carré)	<b>-0,0005</b> 0,000 ***	anc. entrepr. (carré)	<b>-0,0005</b> 0,000 ***	anc. entrepr. (carré)*96-98	0,000 0,000
R <sup>2</sup> modèle 1 :	0,515	R <sup>2</sup> modèle 2 :	0,5329		
SSR :	646,7	SSR :	623,1		
		Test de Chow :			
		F(50;9833)=	14,9 ***		

CAP-BEP Santé-S&S : CAP & BEP des filières de la santé ou des spécialités plurivalentes sanitaires et sociales.

Constante dans le modèle 1 = logarithme du salaire pour un « débutant » diplômé d'un CAP-BEP Santé S&S travaillant à temps plein n'ayant pas d'ancienneté dans l'entreprise.

Constante dans le modèle 2 = logarithme du salaire pour un « débutant » diplômé d'un CAP-BEP Santé S&S travaillant à temps plein n'ayant pas d'ancienneté dans l'entreprise, observé sur la période 1993-1995.

Un paramètre positif et significativement différent de 0 indique un surplus salarial associé à la caractéristique.

## Modèles log-linéaires de décomposition du salaire pour la catégorie des employés avec et sans effets temporels

Modèle 1 : sans effets temporels		Modèle 2 : avec effets temporels	
Écart-Paramètre	type	Écart-Paramètre	type
Constante	<b>8,539</b> 0,007 ***	Constante	<b>8,510</b> 0,012 ***
débutants CAP-BEP tertiaires	<b>ref.</b>	débutants CAP-BEP tertiaires	<b>ref.</b>
confirmés bac+3 et+	<b>0,344</b> 0,013 ***	confirmés bac+3 et+	<b>0,355</b> 0,025 ***
confirmés bac+2	<b>0,264</b> 0,010 ***	confirmés bac+2	<b>0,244</b> 0,019 ***
confirmés sans diplôme	<b>-0,050</b> 0,007 ***	confirmés sans diplôme	<b>-0,058</b> 0,012 ***
confirmés bac	<b>0,180</b> 0,008 ***	confirmés bac	<b>0,185</b> 0,014 ***
confirmés CAP-BEP tertiaires	<b>0,067</b> 0,007 ***	confirmés CAP-BEP tertiaires	<b>0,064</b> 0,013 ***
confirmés CAP-BEP indus.	<b>0,076</b> 0,007 ***	confirmés CAP-BEP indus.	<b>0,073</b> 0,013 ***
intermédi. bac+3 et+	<b>0,372</b> 0,012 ***	intermédi. bac+3 et+	<b>0,404</b> 0,025 ***
intermédi. bac+2	<b>0,300</b> 0,009 ***	intermédi. bac+2	<b>0,289</b> 0,016 ***
intermédi. bac	<b>0,211</b> 0,008 ***	intermédi. bac	<b>0,214</b> 0,013 ***
intermédi. sans diplôme	<b>0,062</b> 0,007 ***	intermédi. sans diplôme	<b>0,050</b> 0,013 ***
intermédi. CAP-BEP tertiaires	<b>0,081</b> 0,007 ***	intermédi. CAP-BEP tertiaires	<b>0,078</b> 0,013 ***
intermédi. CAP-BEP indus.	<b>0,115</b> 0,008 ***	intermédi. CAP-BEP indus.	<b>0,117</b> 0,014 ***
débutants bac+3 et+	<b>0,263</b> 0,011 ***	débutants bac+3 et+	<b>0,249</b> 0,023 ***
débutants bac+2	<b>0,209</b> 0,009 ***	débutants bac+2	<b>0,206</b> 0,016 ***
débutants bac	<b>0,107</b> 0,008 ***	débutants bac	<b>0,091</b> 0,015 ***
débutants sans diplôme	<b>-0,269</b> 0,009 ***	débutants sans diplôme	<b>-0,235</b> 0,015 ***
débutants CAP-BEP indus.	-0,002 0,012	débutants CAP-BEP indus.	0,005 0,018
temps plein	<b>ref.</b>	temps plein	<b>ref.</b>
temps partiel <15H	<b>-1,644</b> 0,005 ***	temps partiel <15H	<b>-1,663</b> 0,010 ***
temps partiel 15-25H	<b>-0,656</b> 0,003 ***	temps partiel 15-25H	<b>-0,675</b> 0,005 ***
temps partiel 25-30H	<b>-0,263</b> 0,003 ***	temps partiel 25-30H	<b>-0,289</b> 0,006 ***
ancienneté entreprise	<b>0,0314</b> 0,000 ***	ancienneté entreprise	<b>0,0333</b> 0,001 ***
anc. entrepr. (carré)	<b>-0,0004</b> 0,000 ***	anc. entrepr. (carré)	<b>-0,0005</b> 0,000 ***
R <sup>2</sup> modèle 1 : SSR :	0,577 25811	R <sup>2</sup> modèle 2 : SSR :	0,5801 25606
		Test de Chow :	F(46;177409)= 61,8 ***

Constante dans le modèle 1 = logarithme du salaire pour un « débutant » diplômé d'un CAP-BEP tertiaire travaillant à temps plein n'ayant pas d'ancienneté dans l'entreprise.

Constante dans le modèle 2 = logarithme du salaire pour un « débutant » diplômé d'un CAP-BEP tertiaire travaillant à temps plein n'ayant pas d'ancienneté dans l'entreprise, observé sur la période 1993-1995.

Un paramètre positif et significativement différent de 0 indique un surplus salarial associé à la caractéristique.

## Modèles log-linéaires de décomposition du salaire pour la catégorie des ouvriers avec et sans effets temporels

Modèle 1 : sans effets temporels		Modèle 2 : avec effets temporels			
Paramètre	Écart- type	Paramètre	Écart- type	Paramètre	Écart- type
Constante	<b>8,607</b> 0,010 ***	Constante	<b>8,559</b> 0,020 ***	période 93-95	ref.
débutants CAP-BEP tertiaire	ref.	débutants CAP-BEP tertiaire	ref.	période 96-98	0,006 0,026
confirmés bac+3 et+	<b>0,240</b> 0,027 ***	confirmés bac+3 et+	<b>0,225</b> 0,059 ***	confirmés bac+3 et+*96-98	-0,054 0,074
confirmés bac+2	<b>0,333</b> 0,018 ***	confirmés bac+2	<b>0,324</b> 0,036 ***	confirmés bac+2*96-98	0,035 0,047
confirmés sans diplôme	<b>0,107</b> 0,010 ***	confirmés sans diplôme	<b>0,107</b> 0,020 ***	confirmés sans diplôme*96-98	0,031 0,026
confirmés bac	<b>0,266</b> 0,012 ***	confirmés bac	<b>0,284</b> 0,023 ***	confirmés bac*96-98	-0,004 0,031
confirmés CAP-BEP tertiaire	<b>0,161</b> 0,011 ***	confirmés CAP-BEP tertiaire	<b>0,141</b> 0,022 ***	confirmés CAP-BEP tertiaire*96-98	0,047 0,029
confirmés CAP-BEP indus.	<b>0,238</b> 0,010 ***	confirmés CAP-BEP indus.	<b>0,242</b> 0,020 ***	confirmés CAP-BEP indus.*96-98	0,022 0,026
intermédi. bac+3 et+	<b>0,248</b> 0,028 ***	intermédi. bac+3 et+	<b>0,388</b> 0,055 ***	intermédi. bac+3 et+*96-98	<b>-0,234</b> 0,076 **
intermédi. bac+2	<b>0,290</b> 0,015 ***	intermédi. bac+2	<b>0,326</b> 0,031 ***	intermédi. bac+2*96-98	-0,052 0,043
intermédi. bac	<b>0,228</b> 0,011 ***	intermédi. bac	<b>0,247</b> 0,023 ***	intermédi. bac*96-98	-0,019 0,030
intermédi. sans diplôme	<b>0,064</b> 0,010 ***	intermédi. sans diplôme	<b>0,073</b> 0,020 ***	intermédi. sans diplôme*96-98	0,028 0,026
intermédi. CAP-BEP tertiaire	<b>0,118</b> 0,011 ***	intermédi. CAP-BEP tertiaire	<b>0,110</b> 0,022 ***	intermédi. CAP-BEP tertiaire*96-98	0,043 0,029
intermédi. CAP-BEP indus.	<b>0,174</b> 0,010 ***	intermédi. CAP-BEP indus.	<b>0,187</b> 0,020 ***	intermédi. CAP-BEP indus.*96-98	0,019 0,026
débutants bac+3 et+	<b>0,199</b> 0,026 ***	débutants bac+3 et+	<b>0,212</b> 0,059 ***	débutants bac+3 et+*96-98	-0,023 0,075
débutants bac+2	<b>0,155</b> 0,014 ***	débutants bac+2	<b>0,150</b> 0,031 ***	débutants bac+2*96-98	0,010 0,038
débutants bac	<b>0,086</b> 0,011 ***	débutants bac	<b>0,073</b> 0,023 ***	débutants bac*96-98	0,025 0,030
débutants sans diplôme	<b>-0,411</b> 0,010 ***	débutants sans diplôme	<b>-0,396</b> 0,021 ***	débutants sans diplôme*96-98	-0,009 0,028
débutants CAP-BEP indus.	-0,016 0,011	débutants CAP-BEP indus.	0,008 0,021	débutants CAP-BEP indus.*96-98	-0,024 0,028
temps plein	ref.	temps plein	ref.		
temps partiel <15H	<b>-1,692</b> 0,007 ***	temps partiel <15H	<b>-1,750</b> 0,012 ***	temps partiel <15H*96-98	<b>0,088</b> 0,018 ***
temps partiel 15-25H	<b>-0,770</b> 0,004 ***	temps partiel 15-25H	<b>-0,792</b> 0,006 ***	temps partiel 15-25H*96-98	<b>0,028</b> 0,009 **
temps partiel 25-30H	<b>-0,383</b> 0,005 ***	temps partiel 25-30H	<b>-0,399</b> 0,010 ***	temps partiel 25-30H*96-98	0,011 0,014
ancienneté entreprise	<b>0,0152</b> 0,000 ***	ancienneté entreprise	<b>0,0154</b> 0,000 ***	ancienneté entreprise*96-98	<b>0,002</b> 0,001 *
anc. entrepr. (carré)	<b>-0,0002</b> 0,000 ***	anc. entrepr. (carré)	<b>-0,0002</b> 0,000 ***	anc. entrepr. (carré)*96-98	0,000 0,000
R <sup>2</sup> modèle 1 :	0,495	R <sup>2</sup> modèle 2 :	0,5027		
SSR :	17116	SSR :	16848		
		Test de Chow :	F(46;169288)=	117,0 ***	

Constante dans le modèle 1 = logarithme du salaire pour un « débutant » diplômé d'un CAP-BEP tertiaire travaillant à temps plein n'ayant pas d'ancienneté dans l'entreprise.

Constante dans le modèle 2 = logarithme du salaire pour un « débutant » diplômé d'un CAP-BEP tertiaire travaillant à temps plein n'ayant pas d'ancienneté dans l'entreprise, observé sur la période 1993-1995.

Un paramètre positif et significativement différent de 0 indique un surplus salarial associé à la caractéristique.

## Modèles logistiques d'appartenance à la catégorie des aides-comptables avec et sans effets temporels

Modèle 1 : sans effets temporels			Modèle 2 : avec effets temporels		
	Paramètre	Écart-type		Paramètre	Écart-type
Constante	<b>-2,451</b>	0,110 ***	Constante	<b>-2,163</b>	0,161 ***
débutants CAP-BEP compta-gest°	<b>ref.</b>		débutants CAP-BEP compta-gest°	<b>ref.</b>	
expérimentés bac et+	<b>-1,221</b>	0,111 ***	expérimentés bac et+	<b>-1,546</b>	0,164 ***
expérimentés CAP-BEP indus.	<b>-3,583</b>	0,126 ***	expérimentés CAP-BEP indus.	<b>-3,544</b>	0,189 ***
expérimentés CAP-BEP tertiaire	<b>-1,423</b>	0,114 ***	expérimentés CAP-BEP tertiaire	<b>-1,543</b>	0,170 ***
expérimentés CAP-BEP compta-gest°	<b>0,782</b>	0,113 ***	expérimentés CAP-BEP compta-gest°	<b>0,489</b>	0,166 **
expérimentés sans dipl.	<b>-2,164</b>	0,112 ***	expérimentés sans dipl.	<b>-2,384</b>	0,165 ***
débutants bac et plus	<b>-0,944</b>	0,113 ***	débutants bac et plus	<b>-1,124</b>	0,169 ***
débutants CAP-BEP indus.	<b>-4,362</b>	0,345 ***	débutants CAP-BEP indus.	<b>-4,053</b>	0,486 ***
débutants CAP-BEP tertiaire	<b>-2,682</b>	0,197 ***	débutants CAP-BEP tertiaire	<b>-2,457</b>	0,288 ***
débutants sans dipl.	<b>-2,959</b>	0,155 ***	débutants sans dipl.	<b>-3,064</b>	0,233 ***
			expérimentés bac et+*96-98	0,386	0,256
			expérimentés CAP-BEP indus.*96-98	-0,361	0,299
			expérimentés CAP-BEP tertiaire*96-98	0,192	0,263
			expérimentés CAP-BEP compta-gest°*96-98	0,475	0,259
			expérimentés sans dipl.*96-98	0,347	0,257
			débutants bac et plus*96-98	0,248	0,261
			débutants CAP-BEP indus.*96-98	-1,160	1,044
			débutants CAP-BEP tertiaire*96-98	-0,137	0,445
			débutants sans dipl.*96-98	0,309	0,355
			96-98	-0,377	0,253
			expérimentés bac et+*99-01	<b>0,741</b>	0,293 *
			expérimentés CAP-BEP indus.*99-01	0,374	0,324
			expérimentés CAP-BEP tertiaire*99-01	0,383	0,300
			expérimentés CAP-BEP compta-gest°*99-01	0,569	0,297
			expérimentés sans dipl.*99-01	0,459	0,296
			débutants bac et plus*99-01	0,507	0,298
			débutants CAP-BEP indus.*99-01	-0,003	0,769
			débutants CAP-BEP tertiaire*99-01	-0,573	0,539
			débutants sans dipl.*99-01	0,067	0,411
			99-01	<b>-0,659</b>	0,291 *
	-2LogL :	113761		-2LogL :	113662
	Degrés de libertés :	9		Degrés de libertés :	29
	Rapport de vraisemblance :	11456 ***		Rapport de vraisemblance :	11556 ***
				Rapport de vraisemblance	
				modèle 2 vs modèle 1 (à 20 ddl):	99,4 ***

Un paramètre positif et significativement différent de 0 indique une probabilité supérieure de travailler dans le groupe professionnel étudié, un signe négatif une probabilité inférieure.

\* indique que le coefficient est significativement différent de 0 au seuil de 5 %.

\*\* indique que le coefficient est significativement différent de 0 au seuil de 1 %.

\*\*\* indique que le coefficient est significativement différent de 0 au seuil de 1 pour mille.

## Modèles logistiques d'appartenance à la catégorie des secrétaires avec et sans effets temporels

Modèle 1 : sans effets temporels			Modèle 2 : avec effets temporels		
	Paramètre	Écart- type		Paramètre	Écart- type
Constante	<b>-1,771</b>	0,088 ***	Constante	<b>-1,443</b>	0,133 ***
débutants CAP-BEP secrétariat	<b>ref.</b>		débutants CAP-BEP secrétariat	<b>ref.</b>	
expérimentés bac et+	<b>-1,395</b>	0,088 ***	expérimentés bac et+	<b>-1,671</b>	0,135 ***
expérimentés CAP-BEP indus.	<b>-3,816</b>	0,101 ***	expérimentés CAP-BEP indus.	<b>-3,912</b>	0,157 ***
expérimentés CAP-BEP tertiaire	<b>-1,339</b>	0,090 ***	expérimentés CAP-BEP tertiaire	<b>-1,539</b>	0,139 ***
expérimentés CAP-BEP secrétariat	<b>0,426</b>	0,089 ***	expérimentés CAP-BEP secrétariat	0,186	0,136
expérimentés sans dipl.	<b>-2,171</b>	0,089 ***	expérimentés sans dipl.	<b>-2,480</b>	0,135 ***
débutants bac et plus	<b>-1,365</b>	0,090 ***	débutants bac et plus	<b>-1,441</b>	0,139 ***
débutants CAP-BEP indus.	<b>-4,417</b>	0,255 ***	débutants CAP-BEP indus.	<b>-4,195</b>	0,369 ***
débutants CAP-BEP tertiaire	<b>-2,315</b>	0,131 ***	débutants CAP-BEP tertiaire	<b>-2,005</b>	0,189 ***
débutants sans dipl.	-2,732	0,112 ***	débutants sans dipl.	<b>-2,731</b>	0,167 ***
			expérimentés bac et+*96-98	<b>0,849</b>	0,225 ***
			expérimentés CAP-BEP indus.*96-98	<b>0,621</b>	0,252 *
			expérimentés CAP-BEP tertiaire*96-98	<b>0,795</b>	0,229 ***
			expérimentés CAP-BEP secrétariat*96-98	<b>0,822</b>	0,227 ***
			expérimentés sans dipl.*96-98	<b>0,868</b>	0,225 ***
			débutants bac et plus*96-98	<b>0,653</b>	0,229 **
			débutants CAP-BEP indus.*96-98	-0,433	0,728
			débutants CAP-BEP tertiaire*96-98	-0,017	0,320
			débutants sans dipl.*96-98	0,356	0,279
			96-98	<b>-0,870</b>	0,223 ***
			expérimentés bac et+*99-01	0,096	0,208
			expérimentés CAP-BEP indus.*99-01	-0,223	0,240
			expérimentés CAP-BEP tertiaire*99-01	-0,064	0,214
			expérimentés CAP-BEP secrétariat*99-01	0,007	0,211
			expérimentés sans dipl.*99-01	0,152	0,210
			débutants bac et plus*99-01	-0,239	0,214
			débutants CAP-BEP indus.*99-01	-0,413	0,567
			débutants CAP-BEP tertiaire*99-01	<b>-1,078</b>	0,331 **
			débutants sans dipl.*99-01	-0,409	0,270
			99-01	-0,212	0,206
-2LogL :	173940		-2LogL :	173719	
Degrés de libertés :	9		Degrés de libertés :	29	
Rapport de vraisemblance :	17161 ***		Rapport de vraisemblance :	17381 ***	
			Rapport de vraisemblance modèle 2 vs modèle 1 (à 20 ddl):	220,6 ***	

Un paramètre positif et significativement différent de 0 indique une probabilité supérieure de travailler dans le groupe professionnel étudié, un signe négatif une probabilité inférieure.

\* indique que le coefficient est significativement différent de 0 au seuil de 5 %.

\*\* indique que le coefficient est significativement différent de 0 au seuil de 1 %.

\*\*\* indique que le coefficient est significativement différent de 0 au seuil de 1 pour mille.

## Modèles logistiques d'appartenance à la catégorie des agents de service polyvalents avec et sans effets temporels

Modèle 1 : sans effets temporels			Modèle 2 : avec effets temporels		
	Paramètre	Écart- type		Paramètre	Écart- type
Constante	<b>-0,664</b>	0,076 ***	Constante	<b>-0,720</b>	0,134 ***
débutants CAP-BEP H-S&S	<b>ref.</b>		débutants CAP-BEP H-S&S	<b>ref.</b>	
expérimentés bac et+	<b>-4,335</b>	0,081 ***	expérimentés bac et+	<b>-4,359</b>	0,146 ***
expérimentés CAP-BEP indus.	<b>-2,872</b>	0,078 ***	expérimentés CAP-BEP indus.	<b>-2,929</b>	0,139 ***
expérimentés CAP-BEP tertiaire	<b>-2,338</b>	0,078 ***	expérimentés CAP-BEP tertiaire	<b>-2,423</b>	0,139 ***
expérimentés CAP-BEP H-S&S	<b>-0,764</b>	0,086 ***	expérimentés CAP-BEP H-S&S	<b>-0,574</b>	0,152 ***
expérimentés sans dipl.	<b>-1,937</b>	0,076 ***	expérimentés sans dipl.	<b>-1,884</b>	0,134 ***
débutants bac et plus	<b>-3,481</b>	0,084 ***	débutants bac et plus	<b>-3,606</b>	0,157 ***
débutants CAP-BEP indus.	<b>-2,704</b>	0,097 ***	débutants CAP-BEP indus.	<b>-2,569</b>	0,173 ***
débutants CAP-BEP tertiaire	<b>-2,013</b>	0,091 ***	débutants CAP-BEP tertiaire	<b>-1,942</b>	0,162 ***
débutants sans dipl.	-1,923	0,081 ***	débutants sans dipl.	<b>-1,822</b>	0,142 ***
			expérimentés bac et+*96-98	-0,204	0,205
			expérimentés CAP-BEP indus.*96-98	0,019	0,195
			expérimentés CAP-BEP tertiaire*96-98	0,045	0,195
			expérimentés CAP-BEP H-S&S*96-98	-0,252	0,214
			expérimentés sans dipl.*96-98	-0,098	0,190
			débutants bac et plus*96-98	0,085	0,215
			débutants CAP-BEP indus.*96-98	-0,083	0,240
			débutants CAP-BEP tertiaire*96-98	-0,113	0,226
			débutants sans dipl.*96-98	-0,164	0,202
			96-98	0,114	0,189
			expérimentés bac et+*99-01	0,198	0,198
			expérimentés CAP-BEP indus.*99-01	0,120	0,190
			expérimentés CAP-BEP tertiaire*99-01	0,156	0,190
			expérimentés CAP-BEP H-S&S*99-01	-0,285	0,209
			expérimentés sans dipl.*99-01	-0,063	0,185
			débutants bac et plus*99-01	0,197	0,209
			débutants CAP-BEP indus.*99-01	-0,307	0,239
			débutants CAP-BEP tertiaire*99-01	-0,101	0,222
			débutants sans dipl.*99-01	-0,146	0,197
			99-01	0,057	0,184
-2LogL : 217877			-2LogL : 217791		
Degrés de libertés : 9			Degrés de libertés : 29		
Rapport de vraisemblance : 16532 ***			Rapport de vraisemblance : 16618 ***		
			Rapport de vraisemblance modèle 2 vs modèle 1 (à 20 ddl) : 86,0 ***		

CAP-BEP H-S&S : CAP & BEP des filières de l'hôtellerie ou des spécialités plurivalentes sanitaires et sociales.

Un paramètre positif et significativement différent de 0 indique une probabilité supérieure de travailler dans le groupe professionnel étudié, un signe négatif une probabilité inférieure.

\* indique que le coefficient est significativement différent de 0 au seuil de 5 %.

\*\* indique que le coefficient est significativement différent de 0 au seuil de 1 %.

\*\*\* indique que le coefficient est significativement différent de 0 au seuil de 1 pour mille.



## Modèles logistiques d'appartenance à la catégorie des personnels de service spécialisés dans le nettoyage avec et sans effets temporels

Modèle 1 : sans effets temporels			Modèle 2 : avec effets temporels		
	Paramètre	Écart-type		Paramètre	Écart-type
Constante	<b>-3,475</b>	0,210 ***	Constante	<b>-3,353</b>	0,347 ***
débutants CAP-BEP H-S&S	<b>ref.</b>		débutants CAP-BEP H-S&S	<b>ref.</b>	
expérimentés bac et+	<b>-2,360</b>	0,215 ***	expérimentés bac et+	<b>-2,814</b>	0,362 ***
expérimentés CAP-BEP indus.	<b>-0,983</b>	0,212 ***	expérimentés CAP-BEP indus.	<b>-1,332</b>	0,352 ***
expérimentés CAP-BEP tertiaire	<b>-0,461</b>	0,212 *	expérimentés CAP-BEP tertiaire	<b>-0,866</b>	0,353 *
expérimentés CAP-BEP H-S&S	0,161	0,227	expérimentés CAP-BEP H-S&S	0,076	0,383
expérimentés sans dipl.	<b>0,582</b>	0,211 **	expérimentés sans dipl.	0,352	0,348
débutants bac et plus	<b>-2,010</b>	0,222 ***	débutants bac et plus	<b>-2,365</b>	0,384 ***
débutants CAP-BEP indus.	<b>-0,977</b>	0,234 ***	débutants CAP-BEP indus.	<b>-1,245</b>	0,404 **
débutants CAP-BEP tertiaire	-0,294	0,226	débutants CAP-BEP tertiaire	<b>-1,393</b>	0,424 ***
débutants sans dipl.	-0,657	0,218 **	débutants sans dipl.	<b>-0,826</b>	0,362 *
			expérimentés bac et+*96-98	0,821	0,569
			expérimentés CAP-BEP indus.*96-98	0,693	0,561
			expérimentés CAP-BEP tertiaire*96-98	0,663	0,562
			expérimentés CAP-BEP H-S&S*96-98	0,413	0,597
			expérimentés sans dipl.*96-98	0,542	0,556
			débutants bac et plus*96-98	0,885	0,589
			débutants CAP-BEP indus.*96-98	0,498	0,620
			débutants CAP-BEP tertiaire*96-98	<b>1,654</b>	0,619 **
			débutants sans dipl.*96-98	0,619	0,573
			96-98	-0,429	0,556
			expérimentés bac et+*99-01	0,463	0,496
			expérimentés CAP-BEP indus.*99-01	0,353	0,487
			expérimentés CAP-BEP tertiaire*99-01	0,495	0,488
			expérimentés CAP-BEP H-S&S*99-01	-0,066	0,526
			expérimentés sans dipl.*99-01	0,229	0,482
			débutants bac et plus*99-01	0,142	0,521
			débutants CAP-BEP indus.*99-01	0,311	0,545
			débutants CAP-BEP tertiaire*99-01	<b>1,210</b>	0,554 *
			débutants sans dipl.*99-01	-0,047	0,504
			99-01	-0,011	0,482
-2LogL :	142444		-2LogL :	142224	
Degrés de libertés :	9		Degrés de libertés :	29	
Rapport de vraisemblance :	14278 ***		Rapport de vraisemblance :	14498 ***	
			Rapport de vraisemblance modèle 2 vs modèle 1 (à 20 ddl):	219,9 ***	

CAP-BEP H-S&S : CAP & BEP des filières de l'hôtellerie ou des spécialités plurivalentes sanitaires et sociales.

Un paramètre positif et significativement différent de 0 indique une probabilité supérieure de travailler dans le groupe professionnel étudié, un signe négatif une probabilité inférieure.

\* indique que le coefficient est significativement différent de 0 au seuil de 5 %.

\*\* indique que le coefficient est significativement différent de 0 au seuil de 1 %.

\*\*\* indique que le coefficient est significativement différent de 0 au seuil de 1 pour mille.

## Modèles logistiques d'appartenance à la catégorie des vendeurs en magasin avec et sans effets temporels

Modèle 1 : sans effets temporels			Modèle 2 : avec effets temporels		
	Paramètre	Écart- type		Paramètre	Écart- type
Constante	<b>-1,082</b>	0,060 ***	Constante	<b>-1,117</b>	0,120 ***
débutants CAP-BEP commerce	<b>ref.</b>		débutants CAP-BEP commerce	<b>ref.</b>	
expérimentés bac et+	<b>-3,653</b>	0,065 ***	expérimentés bac et+	<b>-3,918</b>	0,133 ***
expérimentés CAP-BEP indus.	<b>-3,280</b>	0,066 ***	expérimentés CAP-BEP indus.	<b>-3,206</b>	0,130 ***
expérimentés CAP-BEP tertiaire	<b>-2,562</b>	0,065 ***	expérimentés CAP-BEP tertiaire	<b>-2,550</b>	0,130 ***
expérimentés CAP-BEP commerce	<b>-0,645</b>	0,069 ***	expérimentés CAP-BEP commerce	<b>-0,569</b>	0,139 ***
expérimentés sans dipl.	<b>-2,808</b>	0,062 ***	expérimentés sans dipl.	<b>-2,764</b>	0,122 ***
débutants bac et plus	<b>-2,576</b>	0,066 ***	débutants bac et plus	<b>-2,736</b>	0,137 ***
débutants CAP-BEP indus.	<b>-2,816</b>	0,098 ***	débutants CAP-BEP indus.	<b>-2,560</b>	0,178 ***
débutants CAP-BEP tertiaire	<b>-2,319</b>	0,094 ***	débutants CAP-BEP tertiaire	<b>-2,334</b>	0,180 ***
débutants sans dipl.	-1,840	0,068 ***	débutants sans dipl.	<b>-1,807</b>	0,132 ***
			expérimentés bac et+*96-98	0,172	0,175
			expérimentés CAP-BEP indus.*96-98	0,030	0,172
			expérimentés CAP-BEP tertiaire*96-98	0,031	0,171
			expérimentés CAP-BEP commerce*98-98	-0,007	0,182
			expérimentés sans dipl.*96-98	0,006	0,163
			débutants bac et plus*96-98	0,238	0,178
			débutants CAP-BEP indus.*96-98	-0,144	0,245
			débutants CAP-BEP tertiaire*96-98	-0,140	0,249
			débutants sans dipl.*96-98	0,008	0,178
			96-98	-0,044	0,159
			expérimentés bac et+*99-01	<b>0,447</b>	0,166 **
			expérimentés CAP-BEP indus.*99-01	-0,217	0,166
			expérimentés CAP-BEP tertiaire*99-01	-0,052	0,164
			expérimentés CAP-BEP commerce*99-01	-0,179	0,175
			expérimentés sans dipl.*99-01	-0,111	0,156
			débutants bac et plus*99-01	0,166	0,170
			débutants CAP-BEP indus.*99-01	<b>-0,576</b>	0,245 *
			débutants CAP-BEP tertiaire*99-01	0,158	0,231
			débutants sans dipl.*99-01	-0,080	0,171
			99-01	0,122	0,152
-2LogL : 125922			-2LogL : 125786		
Degrés de libertés : 9			Degrés de libertés : 29		
Rapport de vraisemblance : 6438 ***			Rapport de vraisemblance : 6575 ***		
			Rapport de vraisemblance modèle 2 vs modèle 1 (à 20 ddl): 136,2 ***		

Un paramètre positif et significativement différent de 0 indique une probabilité supérieure de travailler dans le groupe professionnel étudié, un signe négatif une probabilité inférieure.

\* indique que le coefficient est significativement différent de 0 au seuil de 5 %.

\*\* indique que le coefficient est significativement différent de 0 au seuil de 1 %.

\*\*\* indique que le coefficient est significativement différent de 0 au seuil de 1 pour mille.

## Modèles logistiques d'appartenance à la catégorie des coiffeurs avec et sans effets temporels

Modèle 1 : sans effets temporels			Modèle 2 : avec effets temporels		
	paramètre	Écart- type		paramètre	Écart- type
Constante	<b>0,304</b>	0,074 ***	Constante	0,166	0,136
débutants CAP-BEP coiffure	<b>ref.</b>		débutants CAP-BEP coiffure	<b>ref.</b>	
expérimentés bac et+	<b>-5,792</b>	0,082 ***	expérimentés bac et+	<b>-5,867</b>	0,158 ***
expérimentés CAP-BEP indus.	<b>-8,646</b>	0,209 ***	expérimentés CAP-BEP indus.	<b>-8,503</b>	0,393 ***
expérimentés CAP-BEP tertiaire	<b>-7,239</b>	0,146 ***	expérimentés CAP-BEP tertiaire	<b>-6,856</b>	0,256 ***
expérimentés CAP-BEP coiffure	<b>-0,980</b>	0,079 ***	expérimentés CAP-BEP coiffure	<b>-0,590</b>	0,147 ***
expérimentés sans dipl.	<b>-6,948</b>	0,093 ***	expérimentés sans dipl.	<b>-6,627</b>	0,161 ***
débutants bac et plus	<b>-6,194</b>	0,113 ***	débutants bac et plus	<b>-6,484</b>	0,259 ***
débutants CAP-BEP indus.	<b>-8,635</b>	0,701 ***	débutants CAP-BEP indus.	<b>-7,224</b>	0,711 ***
débutants CAP-BEP tertiaire	<b>-6,047</b>	0,228 ***	débutants CAP-BEP tertiaire	<b>-5,904</b>	0,416 ***
débutants sans dipl.	<b>-4,108</b>	0,089 ***	débutants sans dipl.	<b>-3,897</b>	0,159 ***
			expérimentés bac et+*96-98	0,113	0,212
			expérimentés CAP-BEP indus.*96-98	-0,249	0,540
			expérimentés CAP-BEP tertiaire*96-98	-0,292	0,352
			expérimentés CAP-BEP coiffure*96-98	<b>-0,425</b>	0,200 *
			expérimentés sans dipl.*96-98	-0,265	0,228
			débutants bac et plus*96-98	0,251	0,325
			débutants CAP-BEP indus.*96-98	-10,82	135,70
			débutants CAP-BEP tertiaire*96-98	-0,761	0,667
			débutants sans dipl.*96-98	-0,210	0,223
			96-98	0,098	0,187
			expérimentés bac et+*99-01	0,050	0,207
			expérimentés CAP-BEP indus.*99-01	-0,163	0,513
			expérimentés CAP-BEP tertiaire*99-01	<b>-0,808</b>	0,369 *
			expérimentés CAP-BEP coiffure*99-01	<b>-0,620</b>	0,196 **
			expérimentés sans dipl.*99-01	<b>-0,750</b>	0,234 **
			débutants bac et plus*99-01	0,372	0,310
			débutants CAP-BEP indus.*99-01	-10,97	124,30
			débutants CAP-BEP tertiaire*99-01	0,102	0,527
			débutants sans dipl.*99-01	-0,401	0,219
			99-01	0,281	0,183
	-2LogL :	31053		-2LogL :	30978
	Degrés de libertés :	9		Degrés de libertés :	29
	Rapport de vraisemblance :	20166 ***		Rapport de vraisemblance :	20240 ***
				Rapport de vraisemblance modèle 2 vs modèle 1 (à 20 ddl):	74,3 ***

Un paramètre positif et significativement différent de 0 indique une probabilité supérieure de travailler dans le groupe professionnel étudié, un signe négatif une probabilité inférieure.

\* indique que le coefficient est significativement différent de 0 au seuil de 5 %.

\*\* indique que le coefficient est significativement différent de 0 au seuil de 1 %.

\*\*\* indique que le coefficient est significativement différent de 0 au seuil de 1 pour mille.

## Modèles logistiques d'appartenance à la catégorie des aides-soignantes avec et sans effets temporels

Modèle 1 : sans effets temporels			Modèle 2 : avec effets temporels		
	Paramètre	Écart- type		Paramètre	Écart- type
Constante	<b>-0,851</b>	0,069 ***	Constante	<b>-0,678</b>	0,123 ***
débutants CAP-BEP Santé-S&S	<b>ref.</b>		débutants CAP-BEP Santé-S&S	<b>ref.</b>	
expérimentés bac et+	<b>-4,354</b>	0,076 ***	expérimentés bac et+	<b>-4,735</b>	0,141 ***
expérimentés CAP-BEP indus.	<b>-4,559</b>	0,083 ***	expérimentés CAP-BEP indus.	<b>-4,690</b>	0,149 ***
expérimentés CAP-BEP tertiaire	<b>-2,991</b>	0,075 ***	expérimentés CAP-BEP tertiaire	<b>-3,468</b>	0,138 ***
expérimentés CAP-BEP Santé-S&S	<b>0,728</b>	0,073 ***	expérimentés CAP-BEP Santé-S&S	<b>0,568</b>	0,131 ***
expérimentés sans dipl.	<b>-3,762</b>	0,072 ***	expérimentés sans dipl.	<b>-3,977</b>	0,128 ***
débutants bac et plus	<b>-4,246</b>	0,090 ***	débutants bac et plus	<b>-4,654</b>	0,183 ***
débutants CAP-BEP indus.	<b>-5,280</b>	0,243 ***	débutants CAP-BEP indus.	<b>-4,892</b>	0,355 ***
débutants CAP-BEP tertiaire	<b>-3,071</b>	0,113 ***	débutants CAP-BEP tertiaire	<b>-3,337</b>	0,212 ***
débutants sans dipl.	-4,002	0,108 ***	débutants sans dipl.	<b>-3,866</b>	0,172 ***
			expérimentés bac et+*96-98	-0,005	0,199
			expérimentés CAP-BEP indus.*96-98	-0,165	0,210
			expérimentés CAP-BEP tertiaire*96-98	0,270	0,194
			expérimentés CAP-BEP Santé-S&S*96-98	-0,150	0,190
			expérimentés sans dipl.*96-98	-0,089	0,186
			débutants bac et plus*96-98	0,029	0,244
			débutants CAP-BEP indus.*96-98	-0,394	0,506
			débutants CAP-BEP tertiaire*96-98	0,180	0,280
			débutants sans dipl.*96-98	-0,481	0,260
			96-98	0,189	0,179
			expérimentés bac et+*99-01	<b>0,884</b>	0,187 ***
			expérimentés CAP-BEP indus.*99-01	0,391	0,204
			expérimentés CAP-BEP tertiaire*99-01	<b>0,862</b>	0,184 ***
			expérimentés CAP-BEP Santé-S&S*99-01	<b>0,482</b>	0,178 **
			expérimentés sans dipl.*99-01	<b>0,567</b>	0,175 **
			débutants bac et plus*99-01	<b>0,896</b>	0,231 ***
			débutants CAP-BEP indus.*99-01	-2,502	1,348
			débutants CAP-BEP tertiaire*99-01	0,338	0,298
			débutants sans dipl.*99-01	-0,287	0,279
			99-01	<b>-0,541</b>	0,167 **
	-2LogL :	76247		-2LogL :	76118
	Degrés de libertés :	9		Degrés de libertés :	29
	Rapport de vraisemblance :	23118 ***		Rapport de vraisemblance :	23248 ***
				Rapport de vraisemblance modèle 2 vs modèle 1 (à 20 ddl):	129,4 ***

CAP-BEP Santé-S&S : CAP & BEP des filières de la santé ou des spécialités plurivalentes sanitaires et sociales.

Un paramètre positif et significativement différent de 0 indique une probabilité supérieure de travailler dans le groupe professionnel étudié, un signe négatif une probabilité inférieure.

\* indique que le coefficient est significativement différent de 0 au seuil de 5 %.

\*\* indique que le coefficient est significativement différent de 0 au seuil de 1 %.

\*\*\* indique que le coefficient est significativement différent de 0 au seuil de 1 pour mille.

## Modèles logistiques d'appartenance à la catégorie des employés avec et sans effets temporels

Modèle 1 : sans effets temporels			Modèle 2 : avec effets temporels		
	Paramètre	Écart- type		Paramètre	Écart- type
Constante	<b>-0,050</b>	0,023	* Constante	0,062	0,042
débutants CAP-BEP tertiaire	<b>ref.</b>		débutants CAP-BEP tertiaire	<b>ref.</b>	
expérimentés bac et+	<b>-1,494</b>	0,024	*** expérimentés bac et+	<b>-1,683</b>	0,044
expérimentés CAP-BEP indus.	<b>-1,864</b>	0,025	*** expérimentés CAP-BEP indus.	<b>-1,998</b>	0,046
expérimentés CAP-BEP tertiaire	<b>0,236</b>	0,024	*** expérimentés CAP-BEP tertiaire	<b>0,143</b>	0,045
expérimentés sans dipl.	<b>-0,865</b>	0,024	*** expérimentés sans dipl.	<b>-1,010</b>	0,043
débutants bac et plus	<b>-1,025</b>	0,025	*** débutants bac et plus	<b>-1,224</b>	0,048
débutants CAP-BEP indus.	<b>-1,980</b>	0,041	*** débutants CAP-BEP indus.	<b>-1,954</b>	0,074
débutants sans dipl.	-1,005	0,029	*** débutants sans dipl.	<b>-1,034</b>	0,051
			expérimentés bac et+*96-98	<b>0,250</b>	0,060
			expérimentés CAP-BEP indus.*96-98	<b>0,222</b>	0,062
			expérimentés CAP-BEP tertiaire*96-98	<b>0,161</b>	0,061
			expérimentés sans dipl.*96-98	<b>0,248</b>	0,059
			débutants bac et plus*96-98	<b>0,286</b>	0,064
			débutants CAP-BEP indus.*96-98	0,114	0,102
			débutants sans dipl.*96-98	0,073	0,071
			96-98	<b>-0,213</b>	0,058
			expérimentés bac et+*99-01	<b>0,269</b>	0,060
			expérimentés CAP-BEP indus.*99-01	<b>0,158</b>	0,062
			expérimentés CAP-BEP tertiaire*99-01	0,108	0,061
			expérimentés sans dipl.*99-01	<b>0,171</b>	0,058
			débutants bac et plus*99-01	<b>0,254</b>	0,063
			débutants CAP-BEP indus.*99-01	-0,179	0,102
			débutants sans dipl.*99-01	-0,016	0,070
			99-01	<b>-0,129</b>	0,057
-2LogL :	734988		-2LogL :	734799	
Degrés de libertés :	7		Degrés de libertés :	23	
Rapport de vraisemblance :	48458 ***		Rapport de vraisemblance :	48646 ***	
			Rapport de vraisemblance modèle 2 vs modèle 1 (à 16 ddl):	188,3 ***	

Un paramètre positif et significativement différent de 0 indique une probabilité supérieure de travailler dans le groupe professionnel étudié, un signe négatif une probabilité inférieure.

\* indique que le coefficient est significativement différent de 0 au seuil de 5 %.

\*\* indique que le coefficient est significativement différent de 0 au seuil de 1 %.

\*\*\* indique que le coefficient est significativement différent de 0 au seuil de 1 pour mille.

## Modèles logistiques d'appartenance à la catégorie des ouvriers avec et sans effets temporels

Modèle 1 : sans effets temporels			Modèle 2 : avec effets temporels		
	Paramètre	Écart- type		Paramètre	Écart- type
Constante	<b>0,418</b>	0,022 ***	Constante	<b>0,211</b>	0,041 ***
débutants CAP-BEP tertiaire	<b>-2,171</b>	0,039 ***	débutants CAP-BEP tertiaire	<b>-2,253</b>	0,078 ***
expérimentés bac et+	<b>-3,648</b>	0,025 ***	expérimentés bac et+	<b>-3,651</b>	0,049 ***
expérimentés CAP-BEP indus.	<b>-0,578</b>	0,023 ***	expérimentés CAP-BEP indus.	<b>-0,412</b>	0,043 ***
expérimentés CAP-BEP tertiaire	<b>-2,511</b>	0,025 ***	expérimentés CAP-BEP tertiaire	<b>-2,484</b>	0,048 ***
expérimentés sans dipl.	<b>-1,102</b>	0,023 ***	expérimentés sans dipl.	<b>-0,928</b>	0,042 ***
débutants bac et plus	<b>-2,686</b>	0,027 ***	débutants bac et plus	<b>-2,908</b>	0,056 ***
débutants CAP-BEP indus.	<b>ref.</b>		débutants CAP-BEP indus.	<b>ref.</b>	
débutants sans dipl.	-1,024	0,027 ***	débutants sans dipl.	<b>-0,998</b>	0,049 ***
			expérimentés bac et+*96-98	0,000	0,066
			expérimentés CAP-BEP indus.*96-98	-0,096	0,058
			expérimentés CAP-BEP tertiaire*96-98	0,052	0,065
			expérimentés sans dipl.*96-98	-0,101	0,057
			débutants bac et plus*96-98	<b>0,340</b>	0,073 ***
			débutants CAP-BEP tertiaire*96-98	0,149	0,103
			débutants sans dipl.*96-98	0,086	0,068
			96-98	<b>0,114</b>	0,056 *
			expérimentés bac et+*99-01	-0,052	0,064
			expérimentés CAP-BEP indus.*99-01	<b>-0,354</b>	0,057 ***
			expérimentés CAP-BEP tertiaire*99-01	<b>-0,147</b>	0,064 *
			expérimentés sans dipl.*99-01	<b>-0,358</b>	0,056 ***
			débutants bac et plus*99-01	<b>0,143</b>	0,071 *
			débutants CAP-BEP tertiaire*99-01	0,062	0,100
			débutants sans dipl.*99-01	-0,102	0,067
			99-01	<b>0,451</b>	0,055 ***
-2LogL : 641101			-2LogL : 640275		
Degrés de libertés : 7			Degrés de libertés : 23		
Rapport de vraisemblance : 115883 ***			Rapport de vraisemblance : 116709 ***		
			Rapport de vraisemblance modèle 2 vs modèle 1 (à 16 ddl): 825,9 ***		

Un paramètre positif et significativement différent de 0 indique une probabilité supérieure de travailler dans le groupe professionnel étudié, un signe négatif une probabilité inférieure.

\* indique que le coefficient est significativement différent de 0 au seuil de 5 %.

\*\* indique que le coefficient est significativement différent de 0 au seuil de 1 %.

\*\*\* indique que le coefficient est significativement différent de 0 au seuil de 1 pour mille.

## ANNEXE 4

### Tableaux des modèles sur la probabilité d'une trajectoire marquée par le chômage ou l'inactivité persistants (enquête « Génération 98 »)

#### Modèle logistique sur la probabilité d'avoir une trajectoire marquée par le chômage ou l'inactivité persistants

Variabiles	Modalités	Paramètres estimés	Probabilités estimées
Constante		-1,3352***	20,83
<i>Diplôme</i>	Non diplômé	Réf	
	Diplômé	-0,5758***	12,89
<i>Type de formation et expérience professionnelle au cours des études</i>	Voie scolaire sans expérience professionnelle	Réf	
	Apprentissage	-0,4110***	14,85
	Voie scolaire avec expérience professionnelle	-0,9395***	9,32
<i>Spécialités de formation</i>	Commerce, vente	Réf	
	Spécialités plurivalentes sanitaires et sociales	Ns	18,99
	Accueil, hôtellerie, tourisme	Ns	20,35
	Nettoyage, assainissement, protection de l'environnement	0,3782***	27,75
	Secrétariat, bureautique	0,3811***	27,81
	Comptabilité, gestion	0,2665*	25,57
	Coiffure, esthétique et autres spécialités des services aux personnes	Ns	17,83
	Transport, manutention, magasinage	-0,4143*	14,81
	Santé	Ns	16,89
<i>Sexe</i>	Homme	Réf	
	Femme	0,8447***	37,98
<i>Situation professionnelle des parents</i>	Seul un des deux parents travaille	Réf	
	Les deux parents travaillent	-0,5091***	13,65
<i>Effectif</i>		4 948	
<i>Log-vraisemblance</i>		4 666,866	

Ns : non significatif ; \* : significatif au seuil de 10% ; \*\* : significatif au seuil de 5% ; \*\*\* : significatif au seuil de 1%.

Source : Céreq, enquête « Génération 98 ».

Référence : jeune homme de niveau V non diplômé ayant suivi une formation par voie scolaire de spécialité commerce et vente et n'ayant pas eu d'expérience professionnelle au cours de ses études, dont un seul des parents travaille.

Lecture : la probabilité d'avoir une trajectoire de chômage ou d'inactivité persistants est de 20,83 % pour un individu présentant toutes les caractéristiques de référence. Le fait d'être une femme fait passer cette probabilité à 37,98 % soit une augmentation de 17,15 points.

**Modèles logistiques sur la probabilité d'avoir une trajectoire marquée par le chômage ou l'inactivité persistants dans chacune des spécialités**

	Commerce et vente	Comptabilité, gestion	Secrétariat, bureautique	Spécialités plurivalentes sanitaires et sociales	Accueil, hôtellerie, tourisme	Coiffure, esthétique et autres spécialités des services aux personnes	Nettoyage, assainissement, protection de l'environnement
<i>Constante</i>	-1,3609***	-1,2352***	-0,5912***	-0,5685***	-1,3917***	-0,3560***	-1,4938***
<i>Diplôme</i>							
Non diplômé	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
<b>Diplômé</b>	- ***	- **	<b>Ns</b>	- ***	- **	- ***	<b>Ns</b>
<i>Apprentissage</i>							
Voie scolaire	Réf				Réf	Réf	
Apprentissage	- ***				- **	Ns	
<i>Sexe</i>							
Homme	Réf	Réf			Réf		Réf
Femme	+ ***	+ ***			+ ***		+ ***
<i>Situation des parents</i>							
Seul un des parents travaille (ou non renseigné)	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
Les deux parents travaillent	- ***	Ns	- ***	- ***	- **	- **	- ***
<i>Effectif</i>	1 226	462	481	915	702	311	506
<i>Log-vraisemblance</i>	1 063,974	495,724	590,027	879,336	556,044	263,077	593,350

Ns : non significatif; \*\* : significatif au seuil de 5% ; \*\*\* : significatif au seuil de 1%.

Source : Céreq, enquête « Génération 98 ».

Dans certains modèles des variables explicatives n'ont pas été retenues car elles concernaient un effectif trop faible.



## ANNEXE 5

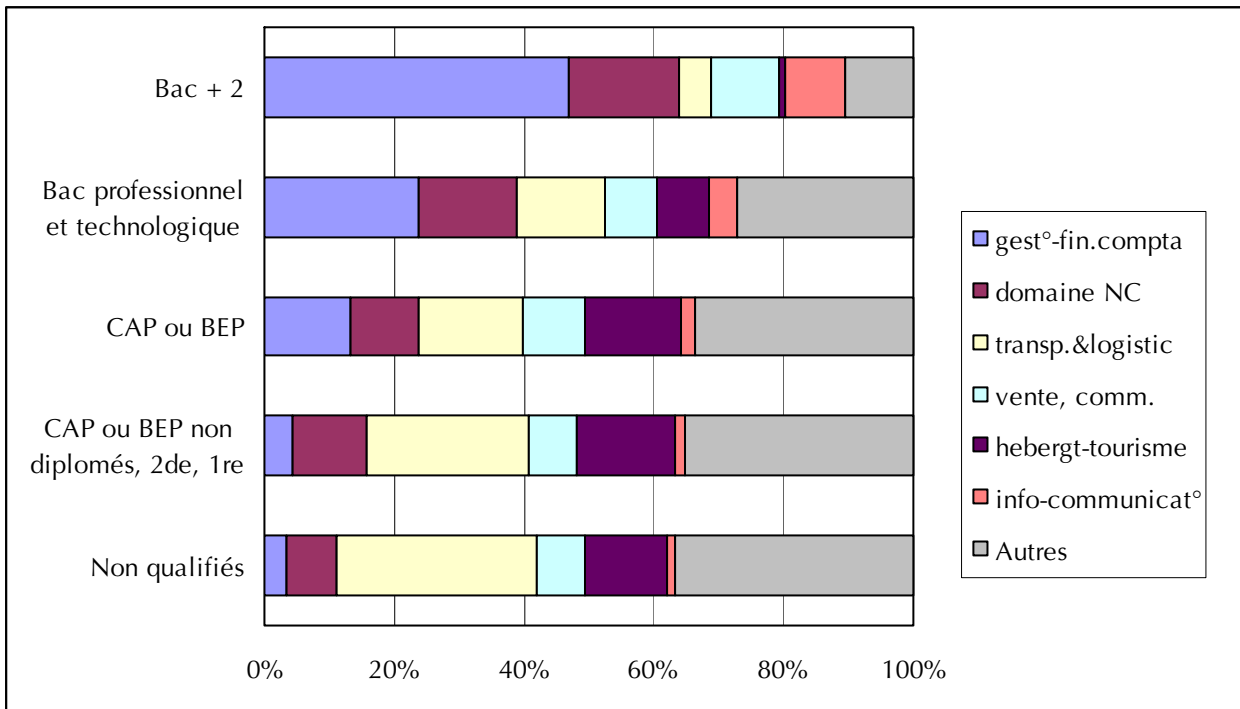
### Domaines professionnels et catégories socioprofessionnelles occupés par les jeunes trois ans après leur sortie de formation en 1998, selon la spécialité de formation suivie l'année précédant la sortie (enquête « Génération 98 »)

#### Les principaux domaines professionnels dans lesquels travaillent les jeunes issus des formations professionnelles tertiaires

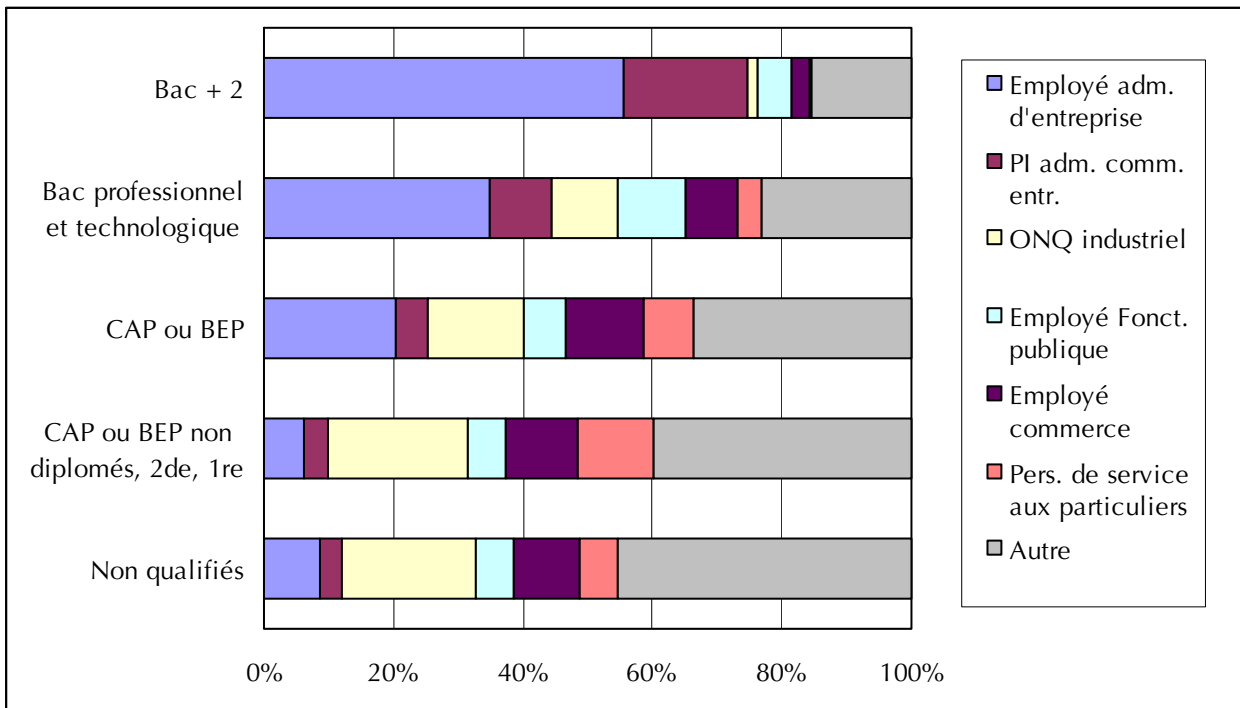
Intitulé abrégé	Intitulé en clair du domaine : domaine professionnel de spécialités faisant appel à des connaissances...	Exemples de professions ou de domaines professionnels
agro-aliment	... en alimentation et agroalimentaire	Boulangerie, boucherie, charcuterie
culture-loisirs	... des arts, des techniques d'expression artistiques et des modèles culturels et de loisirs	Coiffure, esthétique, animation sportive et culturelle...
domaine NC	... inclassables compte tenu de l'imprécision de la catégorie de la PCS	Personnel administratif de la Fonction publique, etc.
gest°-fin.compta	... de l'Economie, la Gestion, les Finances, la Comptabilité	Comptabilité (y compris caissier), banque, assurances, contrôleur des Impôts
heberg-tourisme	... des conditions matérielles de l'hébergement	Hôtellerie-habitat, nettoyage et entretien des locaux...
info-communicat°	... des supports d'information et des techniques de communication	Secrétariat (y compris dactylographie), imprimerie-édition
RH yc pédagogie	... des faits psychologiques et sociaux, des moyens et méthodes d'éducation, d'aide et d'intervention dans la vie sociale	Instituteur, assistante sociale, auxiliaire de puériculture, assistante maternelle
santé	... sur la Santé et la Biologie	Médical (y compris aide soignante et infirmière)
transp.§logistic	... sur les transports et la logistique	Transports, magasinage, employé de libre service, standardiste, manutentionnaire
vente.comm.	... des techniques et des règles de la vente et la commercialisation	Vente en magasin, représentation commerciale auprès des entreprises ou de particuliers

## Comptabilité, gestion

- **Domaines professionnels et emplois occupés trois ans après la sortie de formation initiale**

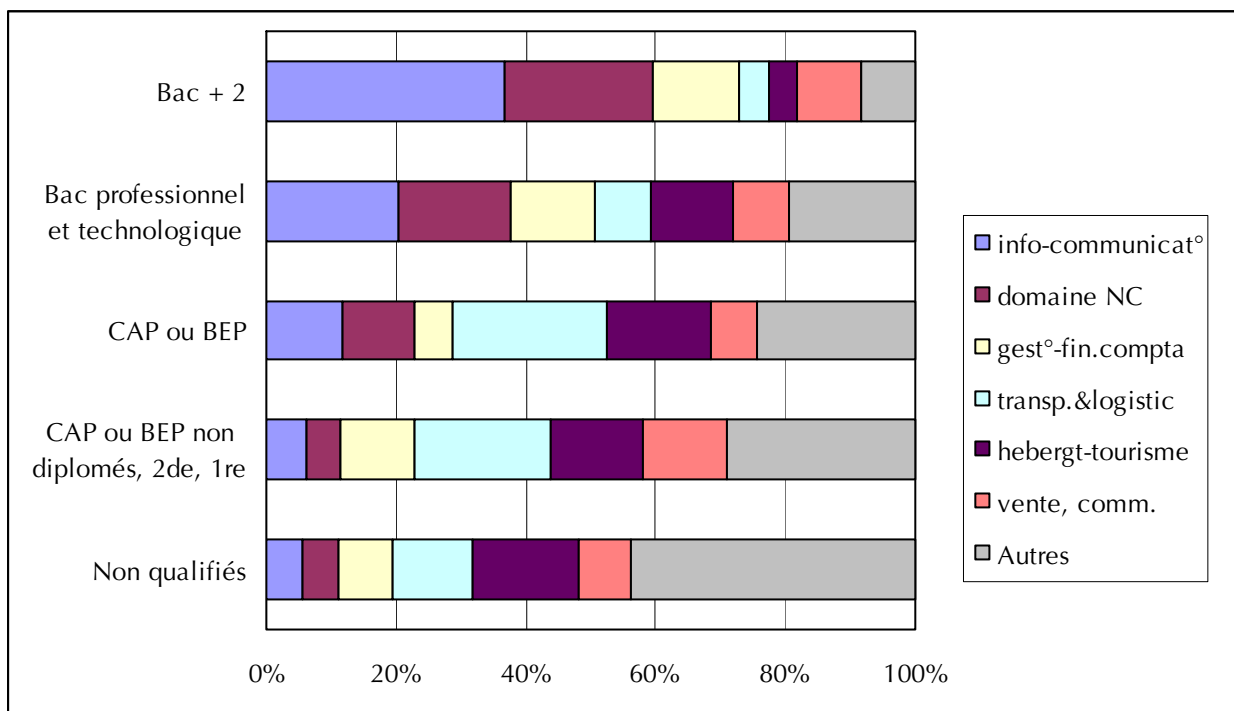


- **Catégorie socioprofessionnelle des emplois occupés trois ans après la sortie de formation initiale**



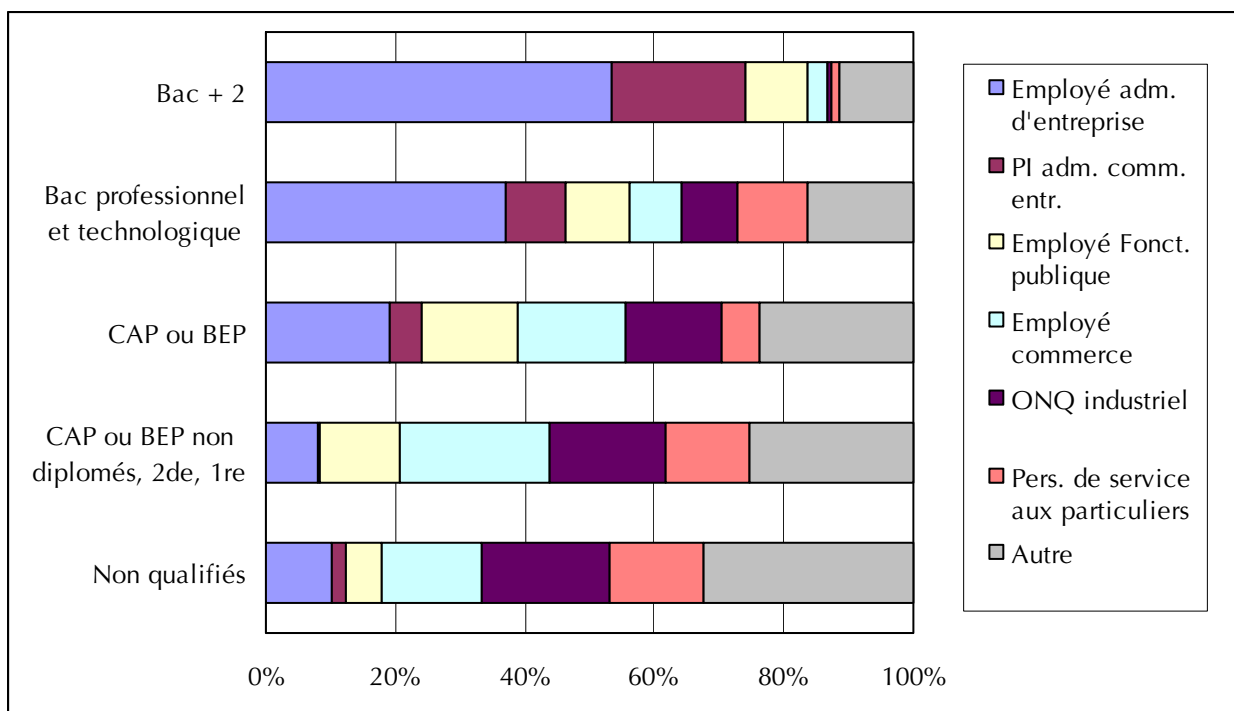
## Secrétariat, bureautique

- Domaines professionnels et emplois occupés trois ans après la sortie de formation initiale



Source : Céreq, enquête « Génération 98 ».

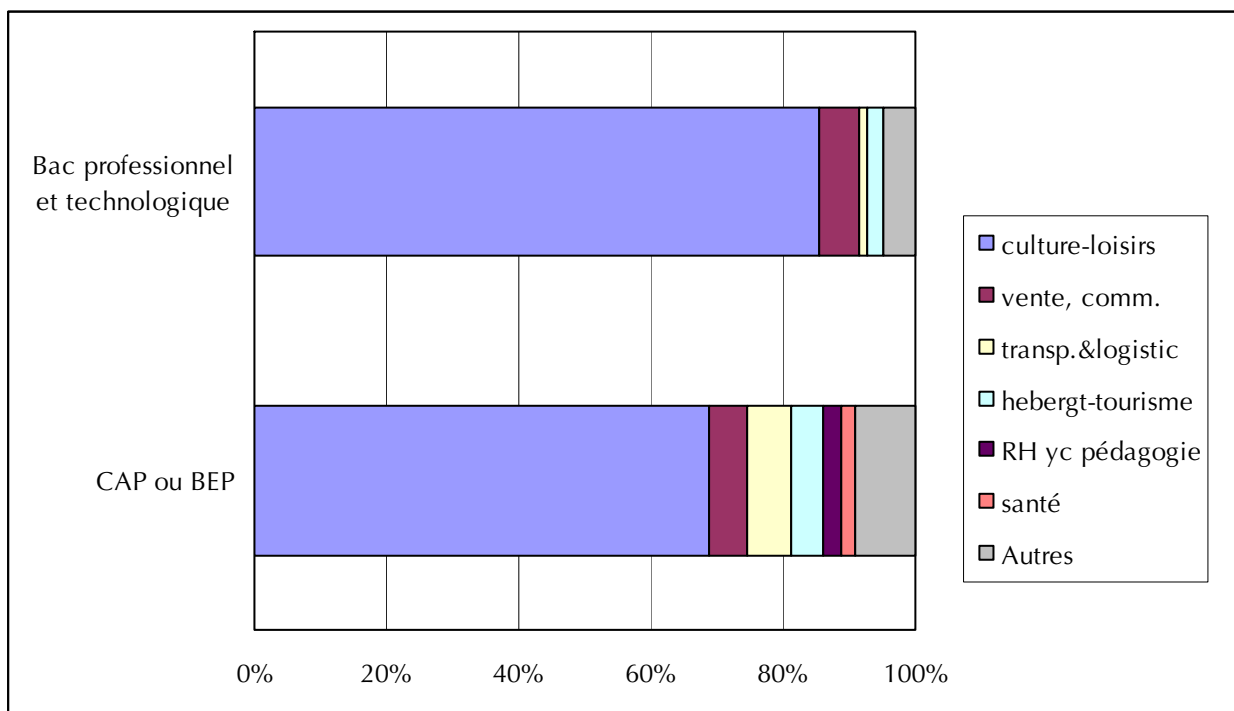
- Catégorie socioprofessionnelle des emplois occupés trois ans après la sortie de formation initiale



Source : Céreq, enquête « Génération 98 ».

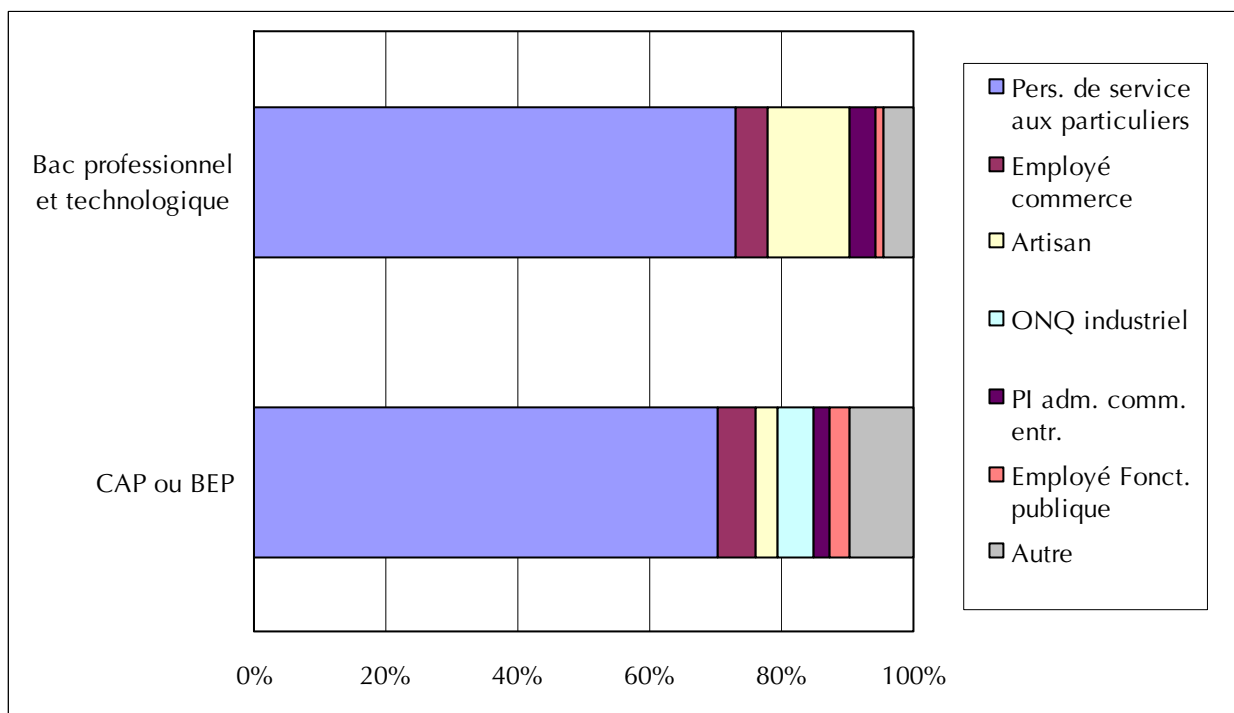
## Coiffure, esthétique et autres spécialités des services aux personnes

- Domaines professionnels et emplois occupés trois ans après la sortie de formation initiale



Source : Céreq, enquête « Génération 98 ».

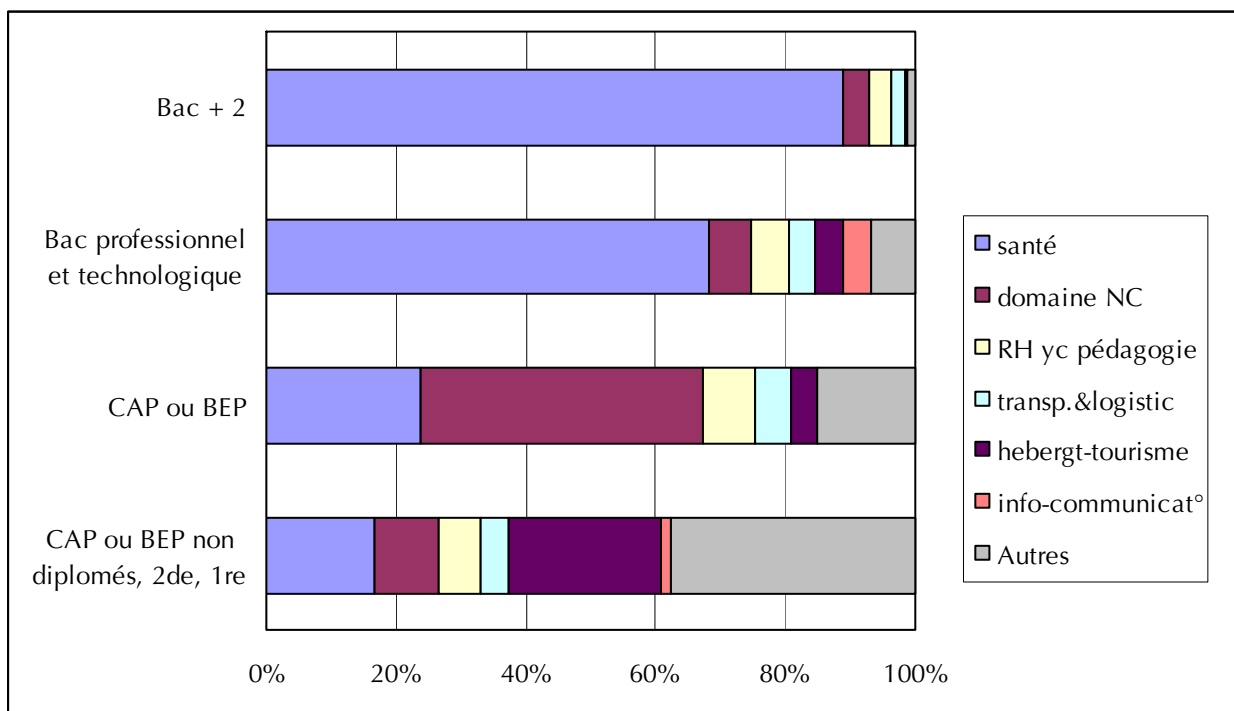
- Catégorie socioprofessionnelle des emplois occupés trois ans après la sortie de formation initiale



Source : Céreq, enquête « Génération 98 ».

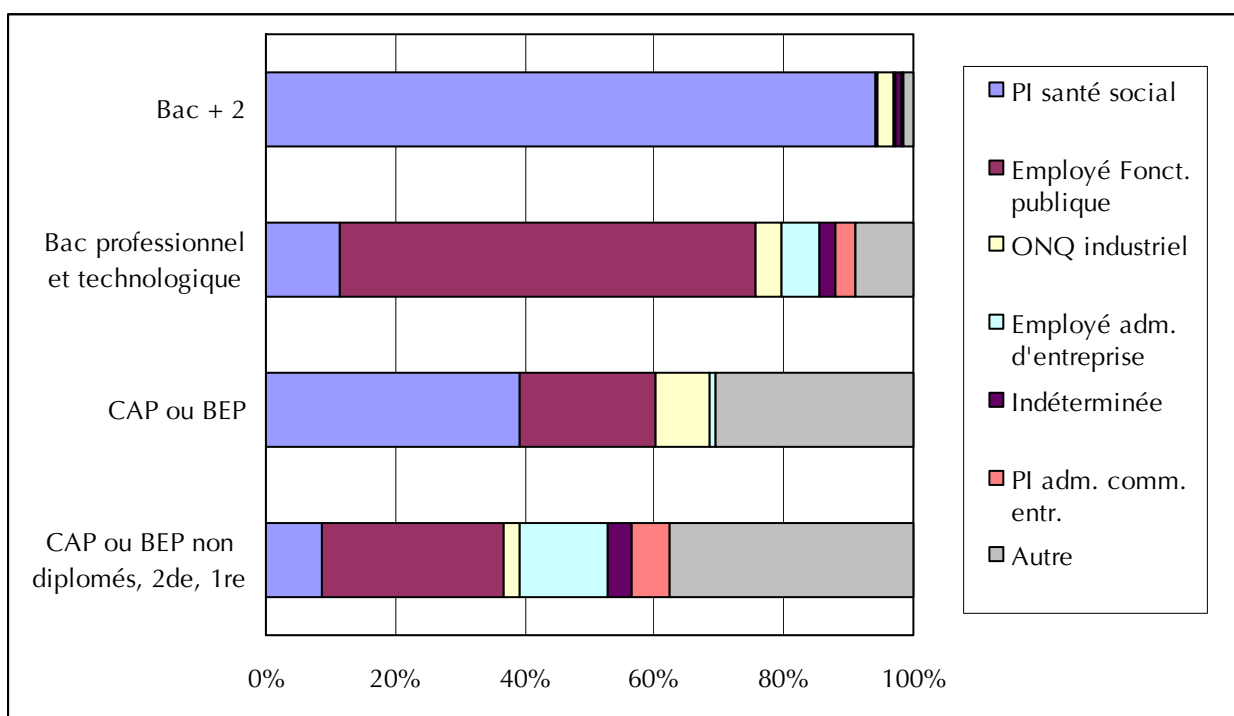
## Santé

- **Domaines professionnels et emplois occupés trois ans après la sortie de formation initiale**



Source : Céreq, enquête « Génération 98 ».

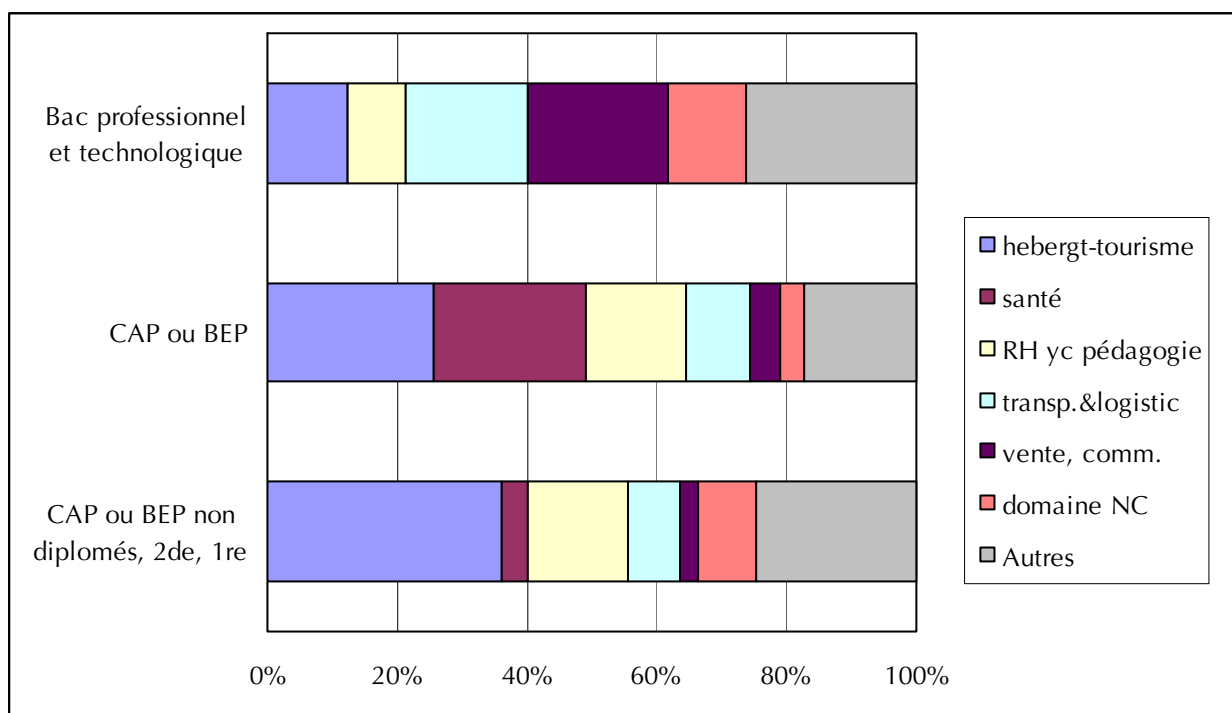
- **Catégorie socioprofessionnelle des emplois occupés trois ans après la sortie de formation initiale**



Source : Céreq, enquête « Génération 98 ».

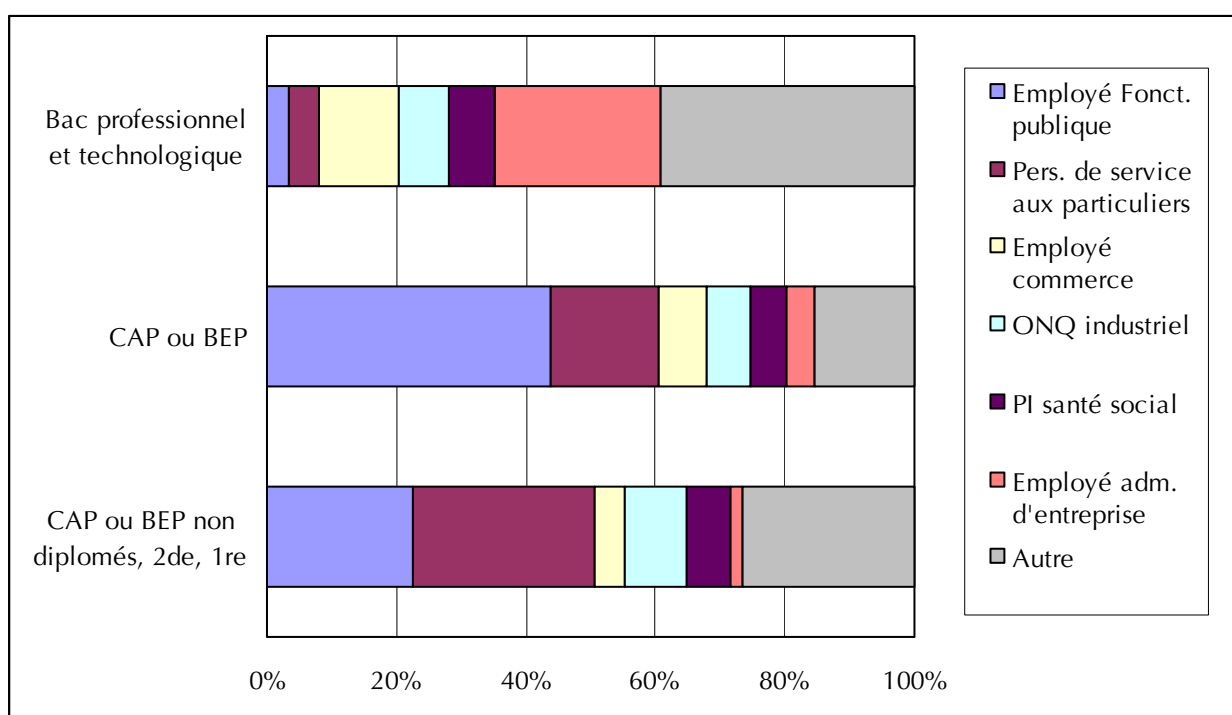
## Spécialités plurivalentes sanitaires et sociales

- Domaines professionnels et emplois occupés trois ans après la sortie de formation initiale



Source : Céreq, enquête « Génération 98 ».

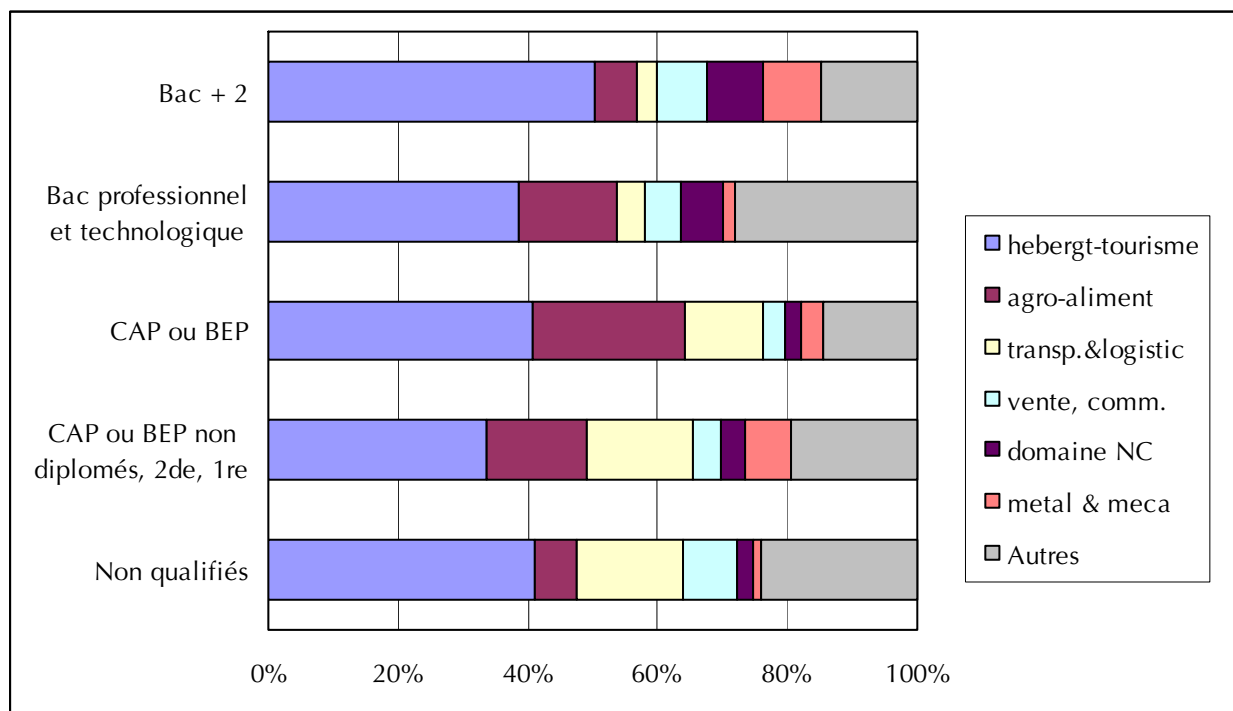
- Catégorie socioprofessionnelle des emplois occupés trois ans après la sortie de formation initiale



Source : Céreq, enquête « Génération 98 ».

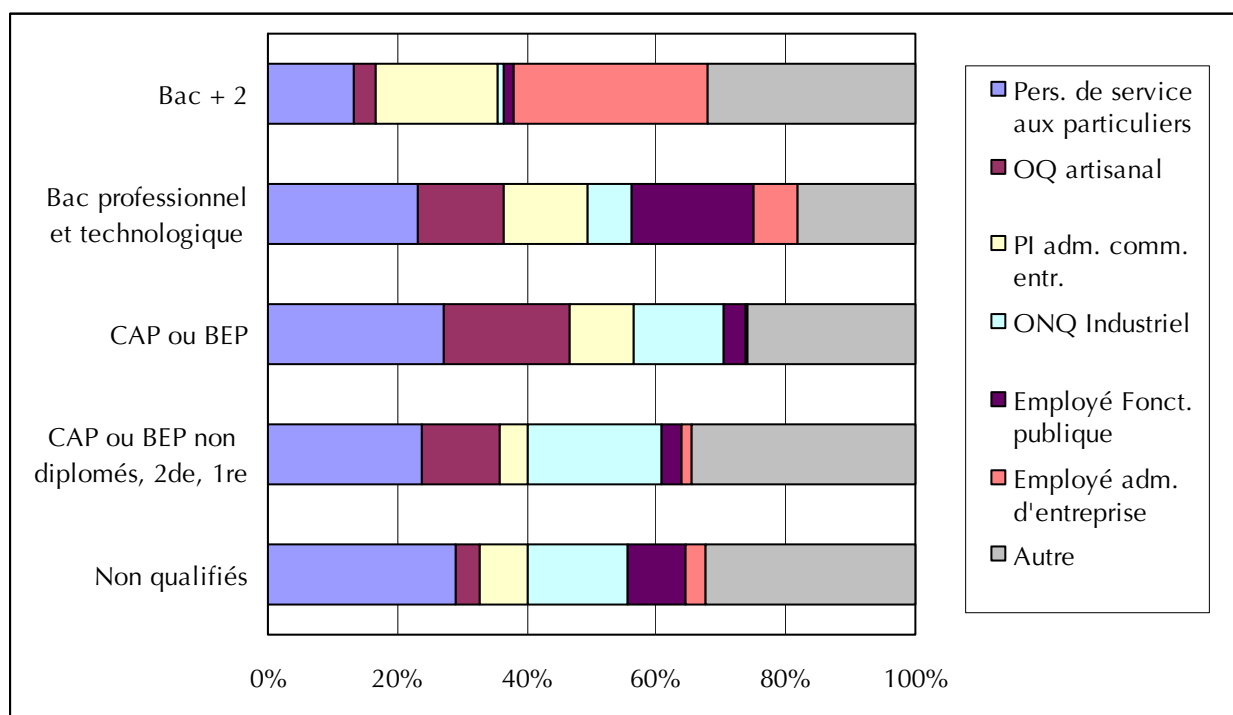
## Accueil, hôtellerie, tourisme

- **Domaines professionnels et emplois occupés trois ans après la sortie de formation initiale**



Source : Céreq, enquête « Génération 98 ».

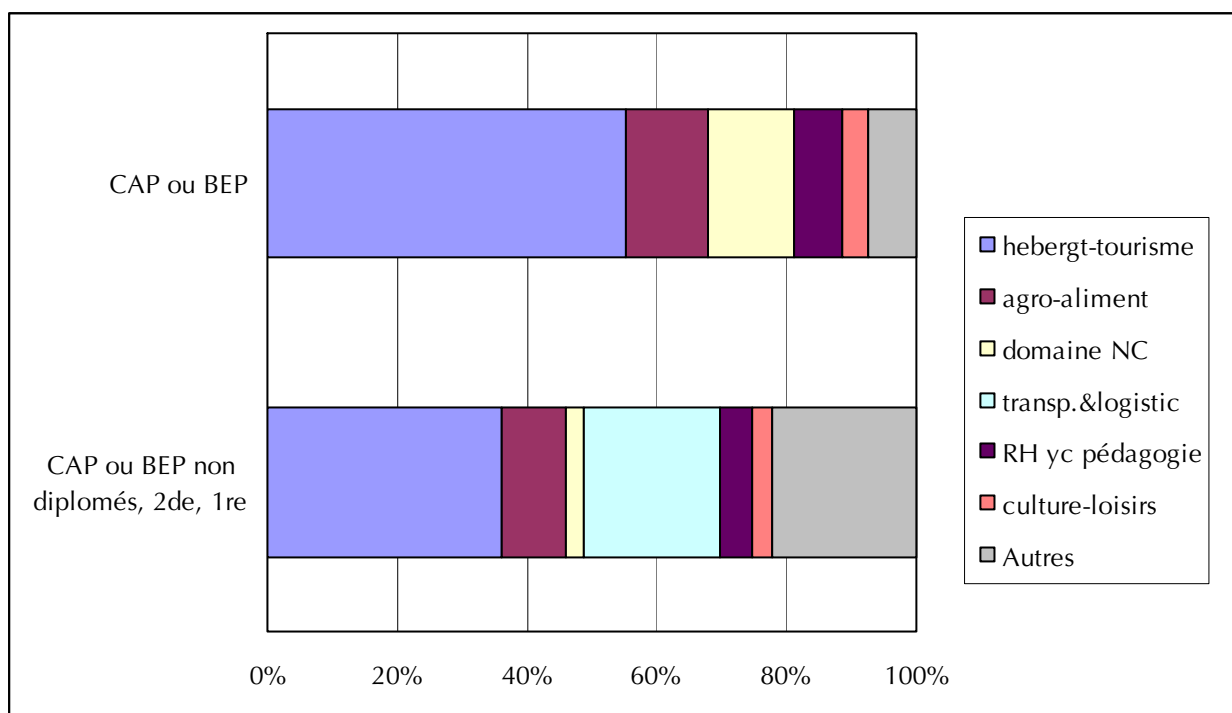
- **Catégorie socioprofessionnelle des emplois occupés trois ans après la sortie de formation initiale**



Source : Céreq, enquête « Génération 98 ».

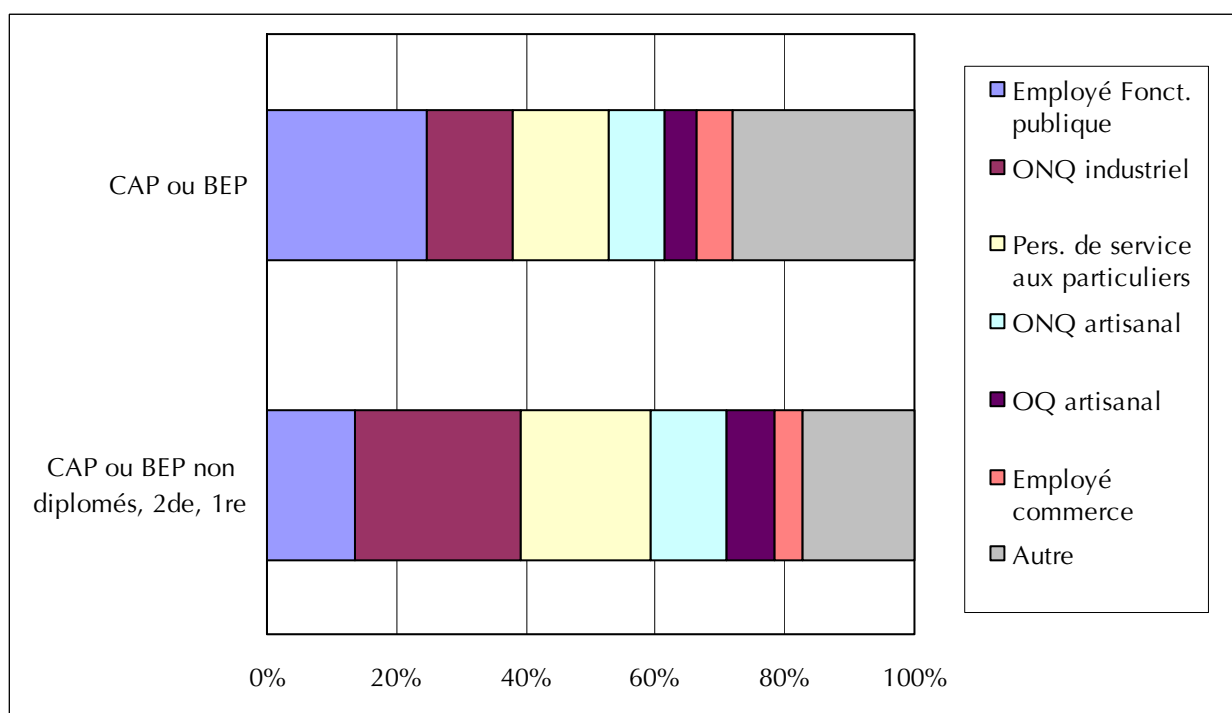
## Nettoyage, assainissement, protection de l'environnement

- Domaines professionnels et emplois occupés trois ans après la sortie de formation initiale



Source : Céreq, enquête « Génération 98 ».

- Catégorie socioprofessionnelle des emplois occupés trois ans après la sortie de formation initiale

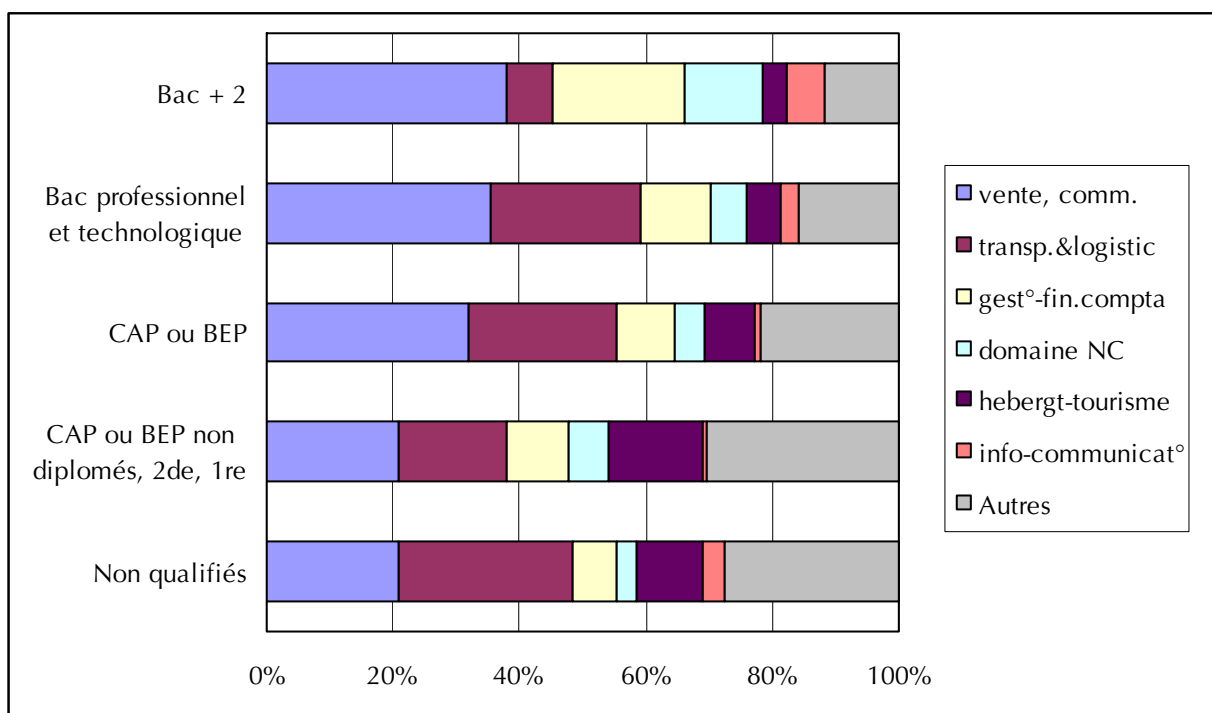


Source : Céreq, enquête « Génération 98 ».

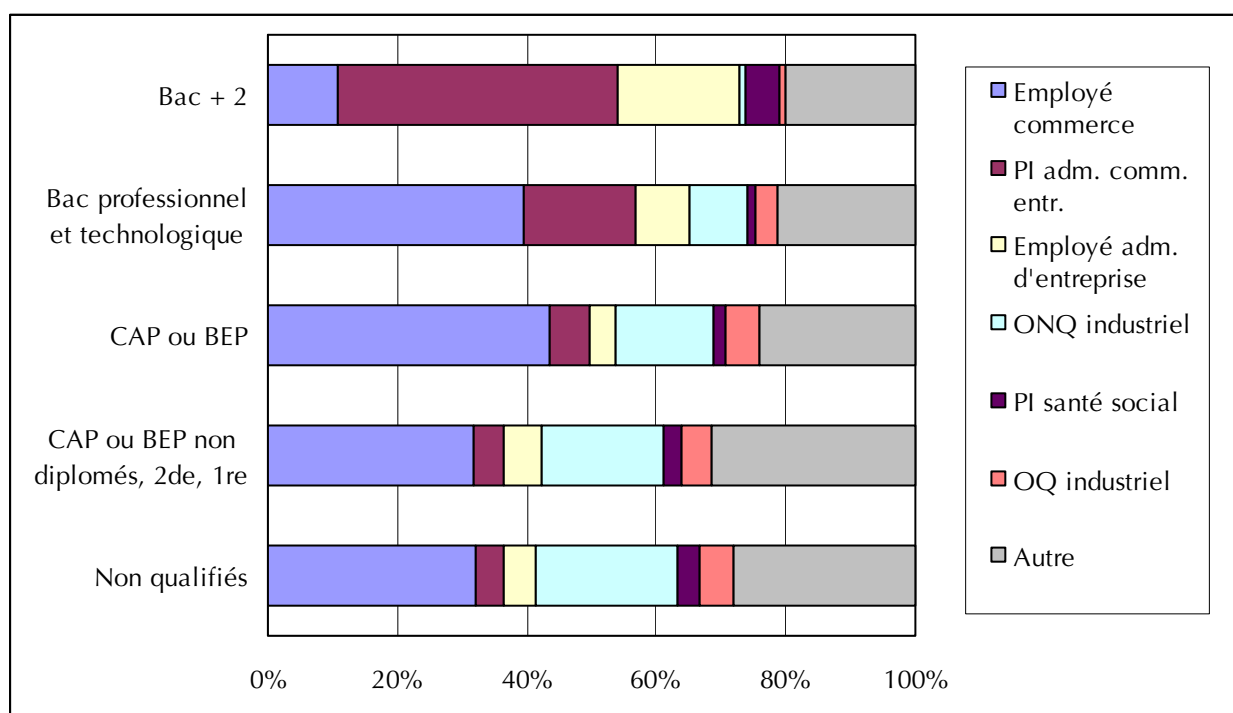


## Commerce, vente

- Domaines professionnels et emplois occupés trois ans après la sortie de formation initiale



- Catégorie socioprofessionnelle des emplois occupés trois ans après la sortie de formation initiale



Source : Céreq, enquête « Génération 98 ».

CÉREQ  
Dépôt légal 3<sup>e</sup> trimestre 2004



**RAPPORTS ET ECHANGES SUR LES LIENS EMPLOI-FORMATION**

ISSN : 1763-6213

ISBN : 2-11-094876-0

20 €

**Céreq**

CENTRE D'ÉTUDES ET DE RECHERCHES SUR LES QUALIFICATIONS

10, place de la Joliette, BP 21321, 13567 Marseille cedex 02

Tél. 04 91 13 28 28 - Fax 04 91 13 28 80

[www.cereq.fr](http://www.cereq.fr)