

Céreq

CENTRE D'ÉTUDES ET DE RECHERCHES SUR LES QUALIFICATIONS

CNRS
CENTRE NATIONAL
DE LA RECHERCHE
SCIENTIFIQUE

LASMAS-INSTITUT DU LONGITUDINAL - UMR 8097

Alain Degenne, Yvette Grelet, Jean-Frédéric Vergnies, Patrick Werquin (Éditeurs)

Construction et usage des catégories d'analyse

*8^{es} journées d'études Céreq/Lasmas-Institut du Longitudinal
L'analyse longitudinale du marché du travail*

Marseille, 17 et 18 mai 2001

NUMÉRO 156/MAI 2001

documents
séminaires

156

*Alain Degenne,
Yvette Grelet,
Jean-Frédéric Vergnies,
Patrick Werquin
(Éditeurs)*

*Construction et usage
des catégories d'analyse*

*8^{es} Journées d'études Céreq/Lasmas-Institut du Longitudinal
L'analyse longitudinale du marché du travail*

Marseille, 17 et 18 mai 2001

Sommaire

Avant-Propos	5
Session 1 – L’empreinte du contexte institutionnel	
<i>Hilary Steedman</i> (conférence invitée) Harmonisation des nomenclatures pour comparaisons internationales	7
<i>Marc Bordigoni, Isabel Duarte</i> Penser chez soi, penser avec l’autre. Une coopération franco-portugaise à propos de l’insertion des jeunes diplômés sur le marché du travail	9
<i>Christine Gonzalez-Demichel, Emmanuelle Nauze-Fichet</i> Deux approches de la population active : du noyau dur à la main-d’œuvre potentielle	15
<i>Andréana Khristova</i> Comparer les situations des jeunes face à l’emploi dans quatre pays européens : des enjeux pour l’intégration européenne et les déterminants sociétaux	29
<i>Michel Laffut, Christine Ruyters</i> Pour une critique de la raison statistique : la mise en contexte des catégories et de la mesure du sous-emploi et de la réserve de main-d’œuvre en Belgique	43
Session 2 – Le travail et l’emploi : (dé)construction et usage des nomenclatures	
<i>Michèle Bargeot, Jean-Michel Drouet</i> Comment décrire l’évolution des emplois occupés par les anciens élèves de l’enseignement agricole ? Comment classer les nouveaux emplois ? Par exemple dans le secteur de l’environnement	67
<i>Dominique Beynier</i> Déconstruction et reconstruction du champ de l’intervention sociale sur la base des tâches accomplies	83
<i>Benoît Cart, Marie-Hélène Toutin</i> Des formations aux emplois de la maintenance industrielle : comment mesurer l’intensité des passages (<i>résumé</i>)	105
<i>Valérie Le Corre, Muriel Roger</i> Les choix de travail à temps partiel en présence de contraintes sur les heures (<i>résumé</i>)	107
Session 3 – Définition et pertinence des catégories d’analyse	
<i>Pascale Breuil-Genier, Sophie Ponthieux, Jean-Paul Zoyem</i> Les travailleurs pauvres : trajectoires sur le marché du travail et caractéristiques familiales	109
<i>Thomas Couppié, Michèle Mansuy</i> L’insertion professionnelle des jeunes : éléments de comparaison européenne	133

<i>Yvette Grelet, Gwenaëlle Thomas</i> Précarité des jeunes en début de vie active	157
<i>Stéphanie Mas</i> Classifications « ethniques » et catégorisation de la mobilité professionnelle et sociale	179
Session 4 – Repérage de la formation	
<i>Francis Gugenheim</i> Diplôme et certification professionnelle à l'issue de l'enseignement supérieur. Les enjeux pour les entrants dans la vie active	191
<i>Pascale Poulet</i> Le changement de concept de sortant de formation initiale : petite histoire, apports et possibilités pour l'avenir (<i>résumé</i>)	199
Session 5 – Description des parcours, catégories de trajectoires	
<i>Catherine Béduwé</i> Trajectoires-type : une méthode pour l'étude des mobilités professionnelles	203
<i>Agnés Checcaglini, Renaud Lemaire</i> Transitions à l'entrée du marché du travail : construction d'une typologie des trajectoires des jeunes sortant d'apprentissage en Bretagne à partir des données collectées par IROISE	217
<i>Philippe Moguérou</i> La difficile taxinomie des situations intermédiaires sur le marché du travail : une illustration à partir du processus d'insertion des docteurs	225
Session 6 – Trajectoires de catégories	
<i>Liliane Bonnal, Sylvie Mendes</i> L'accès au premier emploi des apprentis et des lycéens : peut-on parler de différences ?	237
<i>Bertrand Lhommeau, Laurence Rioux</i> L'insertion professionnelle des allocataires du RMI	251
Session 7 – Les faits et le dit : l'analyse du discours à l'appui des classifications	
<i>Mario Correia, François Pottier</i> La construction de la subjectivité dans le parcours professionnel des auditeurs du CNAM	265
<i>Jean-François Giret, Charline Hatot</i> Mesurer le déclassement à l'embauche des jeunes : l'exemple des titulaires de DUT et de BTS	275
<i>Thomas Guy</i> De l'insertion à l'intégration : les étapes de l'apprentissage	289

Avant-propos

La construction et l'usage des catégories d'analyse. De manière récurrente, depuis quelques années, cette question s'est trouvée évoquée aux journées du longitudinal, que ce soit à propos d'un point particulier, dans le cours d'une communication ou dans les débats. Le moment est venu de proposer ce thème à la réflexion collective.

Les premiers travaux ont apporté d'appréciables enseignements sur l'insertion professionnelle, sa définition, ses mécanismes, les formes qu'elle prend, ainsi que sur les méthodes que l'on peut utiliser pour l'étudier. Ils ont aussi apporté leur lot de questions. Le choix des catégories d'analyse en est une, centrale.

L'importance prise par le niveau du chômage, par les difficultés des jeunes à s'insérer professionnellement, le développement de la flexibilité et la montée en puissance des statuts précaires et des emplois intérimaires a peut-être retardé cette réflexion de fond. La demande sociale était forte, il fallait décrire, comprendre, évaluer les effets des politiques publiques.

Plusieurs des contributions réunies dans ce volume représentent un véritable changement de point de vue et ouvrent des perspectives.

La réflexion sur les catégories d'analyse croise nécessairement la réflexion sur les nomenclatures, celles qui sont utilisées couramment mais dont chacune reflète une représentation sociale voire une culture, celles qui sont institutionnalisées et qui servent immanquablement au recueil des données de la statistique publique. La définition du chômage ou de l'activité en est un exemple (Gonzalez-Demichel et Nauze-Fichet).

Les nomenclatures ont aussi la vie dure. Elles survivent aux transformations qui affectent le domaine d'activité qu'elles couvrent. L'évolution des professions du service social en est un exemple (Beynier) ; les changements qui affectent les métiers de l'agriculture, où la pluri-activité tient une place croissante, ainsi que les travaux liés à l'entretien du milieu en constituent un autre (Bargeot).

L'insertion professionnelle et la mobilité demeurent deux approches concurrentes. L'insertion concerne les jeunes, leur transition vers la vie adulte. Elle pose inévitablement la question de son aboutissement, de la reconnaissance de la fin du processus (Grelet et Thomas, Guy, Checcaglini et Lemaire, Bonnal et Mendes). Choisir le point de vue de la mobilité permet de se donner plus de généralité, d'ouvrir la réflexion vers la mesure globale du statut (Mas).

La question de la congruence entre le niveau de formation et celui de la position acquise s'intègre dans ce débat comme une forme atténuée de l'adéquation formation emploi (Gugenheim). La prise en compte de la subjectivité dans l'évaluation des trajectoires de formation ou d'insertion permet de nuancer les résultats fondés sur des critères objectifs (Giret et Hatot, Correia et Pottier). Dans tous les cas les méthodes sont maintenant bien au point, même si elles continuent à être affinées (Bédoué), et les applications à des catégories particulières se poursuivent : travailleurs pauvres (Breuil-Genier, Ponthieux et Zoyem), Rmistes (Lhommeau et Rioux), docteurs (Moguéron).

La comparaison internationale a des vertus heuristiques pour qui veut critiquer ces catégories d'analyse surtout si elles ont été élaborées dans un contexte de crise avec le poids des enjeux nationaux. On en trouvera ici plusieurs exemples. La situation du Portugal est assez proche de la nôtre et pourtant l'analyse qualitative montre une évolution qui complique la comparaison entre les deux pays (Bordigoni et Duarte). Toutefois la comparaison internationale correspond aussi à un autre enjeu : l'harmonisation des nomenclatures de la statistique communautaire (Khristova). Cette harmonisation se heurte à des différences fondamentales qui touchent la survie dans le système scolaire, le recouvrement entre situations de formation et d'emploi ou le traitement différencié des jeunes et des moins jeunes (Couppié et Mansuy). La reconnaissance des éléments essentiels qui fondent les différences entre pays est un préalable à toute tentative d'harmonisation. Nous ne sommes qu'au début d'un long processus.

La réflexion sur les catégories, les nomenclatures, d'une manière générale l'instrumentation de la mesure de l'insertion professionnelle sont un premier stade de la théorisation d'un phénomène. Celle de l'insertion professionnelle reste en grande partie à faire. Peut-être passe-t-elle par un élargissement du problème à l'analyse des marchés du travail. Les communications réunies dans ce volume vont toutes dans le même sens : elles montrent l'importance de la prise en compte des spécificités nationales ou même catégorielles. Il n'existe pas qu'une seule logique d'insertion, ni qu'une forme de mobilité, mais des processus encastrés dans des institutions ou des cultures distinctes. Pour reprendre une expression de Granovetter : « L'idée d'*embeddedness* est l'ennemie des explications simples, nettes et élégantes. Mais ces explications, si tentantes à première vue, ont le défaut d'expliquer surtout par tautologie. »

Analyse plus fine des situations complexes, critique interne des catégories, remise en question par la comparaison internationale sont des méthodes de recherche dont on voit ici tout l'intérêt. On ne pourra plus les ignorer à l'avenir.

Alain Degenne
Yvette Grelet
Jean-Frédéric Vergnies
Patrick Werquin

Précédentes Journées d'études Céreq-Lasmas-IdL

- L'analyse longitudinale du marché du travail. Toulouse, 7-8 mars 1994. *Documents Séminaires Céreq n° 99.*
- Trajectoires et insertions professionnelles. Caen, 28-29 juin 1995. *Documents Séminaires Céreq n° 112.*
- Typologie des marchés du travail. Suivi et parcours. Rennes, 23-24 mai 1996. *Documents Séminaires Céreq n° 115.*
- L'analyse longitudinale du marché du travail : les politiques de l'emploi. Paris, 22-23 mai 1997. *Documents Séminaires Céreq n° 128.*
- Cheminements de formation dans l'enseignement supérieur et parcours d'insertion professionnelle. Strasbourg, 14-15 mai 1998. *Documents Séminaires Céreq n° 141.*
- Insertion, transition professionnelle et identification de processus. Clermont-Ferrand, 27-28 mai 1999. *Documents Séminaires Céreq n° 142.*
- Trajectoires d'emploi et conditions d'existence des individus. Nancy, 25-26 mai 2000. *Documents Séminaires Céreq n° 148.*

Harmonisation des nomenclatures pour comparaisons internationales

Hilary Steedman

Résumé de la communication

La communication résume quelques unes des réflexions qui sont sorties de la première phase du projet EDEX (projet TSER coordonné par l'Université de Toulouse et l'Université Autonome de Barcelone) sur lequel j'ai travaillé avec M. Jean Vincens de l'Université de Toulouse.

Elle commence par un regard sur la nouvelle nomenclature du International Standard Classification of Education (ISCED) établie par l'UNESCO. La raison d'être et l'utilité de cette nomenclature sont ensuite abordées.

Dans le cas où la nomenclature ISCED est utilisée pour la comparaison internationale de changements dans les stocks de diplômes dans les populations et dans le temps (projet EDEX) il a été nécessaire de modifier la nomenclature pour remédier à certains des défauts notés.

Mais les comparaisons internationales qui restent au niveau de la description de la production du stock de diplômes par plus haut niveau atteint ne sont pas suffisantes pour un projet comme EDEX qui tente de trouver des explications pour les changements dans le stock d'éducation (participation des différentes générations) dans les pays étudiés.

L'analyse préliminaire doit être complétée par un examen des parcours scolaires et des flux d'élèves. En ce qui concerne les flux pendant la période de scolarité obligatoire, l'explication des changements dans la participation des différents pays se trouve principalement dans le domaine politique (législation du gouvernement).

Mais le rôle des structures du système scolaire comme facteur explicatif de la participation est beaucoup réduit du moment que la scolarité n'est plus obligatoire.

C'est à ce moment que le marché du travail devient acteur majeur dans la structuration de la participation. Son influence se fait sentir à travers la décision d'orientation des individus après la fin de la scolarité obligatoire.

L'exposé propose un premier schéma généralisé de l'interaction marché du travail et structures du système éducatif. Le but est d'identifier l'ensemble des variables qui puissent expliquer la divergence de comportement entre les pays EDEX en ce qui concerne la poursuite d'études.

Hilary Steedman

Centre for Economic Performance
London School of Economics and Political Science
Houghton Street
London WC2A 2AE
Tel: (0)20 7 955 7789
E-mail : h.steedman@lse.ac.uk

Penser chez soi, penser avec l'autre. Une coopération franco-portugaise à propos de l'insertion des jeunes diplômés sur le marché du travail

Marc Bordigoni
Isabel Duarte¹

Ces trente dernières années, dans l'ensemble des pays industrialisés les travaux concernant les relations entre l'emploi et la formation se sont multipliés. Au long de cette période, les problèmes sociaux, les réalités socio-économiques et le débat politique ont modifié de manière significative l'appréhension de ces questions. Les « concepts statistiques » sur lesquels étaient fondées les études s'en sont trouvé partiellement remis en cause, de plus les cadres nationaux dans lesquels étaient conçues les enquêtes ont marqué de leur empreinte la façon d'aborder ces questions. Actuellement la construction européenne s'accompagne de la mise en place d'outils statistiques, d'indicateurs d'accompagnement et d'évaluation devant permettre les comparaisons internationales. Ce n'est pas le lieu de décrire le détail des méthodes employées pour cela mais nous rappellerons simplement qu'au début des années 90 les demandes faites par Eurostat au Céreq pouvaient rester sans réponse car faire entrer nos niveaux de classification dans ceux d'Eurostat étaient parfois impossible ; pour satisfaire les demandes européennes, il fallut attendre les vagues d'enquêtes suivantes où le niveau de détail des catégories permettait un double recodage (un sur le mode français des niveaux de qualification, l'autre sur le mode européen). Dix ans plus tard, il est toujours nécessaire de préciser de quoi l'on parle en France même ; à titre d'exemple les demandes d'exploitation de *Génération 92* selon qu'elles émanent du ministère de l'Éducation nationale ou du ministère de l'Emploi et de la Solidarité, alors même qu'a priori elles portent toutes les deux sur les jeunes les plus en difficultés, ou défavorisés, ne vont pas concerner les mêmes jeunes. Du moins les catégories d'observation ne vont pas être les mêmes, le ministère de l'Éducation nationale s'intéressant aux « jeunes sans qualification », le ministère de l'Emploi aux « jeunes sans diplôme ». On peut imaginer assez facilement, en ces temps où la professionnalisation de l'enseignement supérieur est à la mode, qu'il y aurait certainement des tenants d'exploitation de cette enquête à propos des « jeunes diplômés sans qualification ». Mais alors on imagine la difficulté de délimitation du champ de l'enquête. En effet quand il s'agit de jeunes sans qualification au sens du ministère de l'Éducation nationale on se sert de la dernière classe fréquentée comme indicateur, quand il s'agit de jeunes sans diplôme c'est la détention effective d'un titre (CAP ou baccalauréat) qui sert de critère mais pour des « jeunes diplômés sans qualification » cela reviendrait à reclasser toutes les formations selon le caractère plus ou moins professionnalisé de la formation ; rien n'est moins évident. Comment estimer la qualification d'un(e) détenteur d'une maîtrise d'histoire, au regard de quel avenir professionnel ? Si la difficulté est forte en France, elle serait moindre, ou en tout cas différente au Portugal par exemple, où les enseignements de type académique se font selon deux filières, une générale, l'autre à visée professionnelle (enseignement secondaire). La réalité de chaque pays peut se traduire, au moins partiellement, dans des catégories statistiques mais il faut prendre en considération les nuances de chacune des réalités si l'on veut pouvoir mener des comparaisons ayant un peu de sens.

Population active, chômage, sous-emploi ou temps partiel subi, travailleurs découragés et, en dernière analyse, travail et emploi, sont les notions traditionnellement utilisées pour décrire les

1. Les auteurs ont travaillé ensemble durant deux ans dans le cadre d'une convention de coopération Céreq/Infor ; au moment de rédiger ce texte, s'appuyant sur cette expérience, ils ne travaillent plus ni l'un ni l'autre dans ces institutions. Leurs propos n'engagent qu'eux-mêmes.

positions des individus sur le marché du travail et dans le monde de l'emploi. L'usage pratique et les usages théoriques de ces concepts sont loin d'être uniformes. De même l'usage qu'en font les divers auteurs qui se les approprient. L'hétérogénéité des sens n'est pas sans conséquence tant au niveau des analyses qu'à celui des définitions des logiques d'intervention.

Il n'y a qu'à se rappeler, par exemple, les analyses de Demazière à propos des perceptions du chômage pour illustrer ces idées. Face à l'évolution des divers paradigmes d'analyse des dynamiques sociales, l'analyse de la relation formation/emploi doit prendre en compte les dimensions individuelles et la difficile articulation entre structures et pratiques, entre logiques du marché et comportements individuels. D'où l'importance nouvelle de la notion de trajectoire pour tenter de rendre compte en même temps des dimensions structurelles et des stratégies individuelles.

En 1998, l'Infor s'est vu confier la réalisation de la première enquête nationale sur le devenir professionnel des diplômés de l'enseignement supérieur au Portugal. Cela s'est réalisé dans le cadre de l'ODES (Sistema de Observação de percursos de Inserção dos Diplomados do Ensino Superior) auquel ont pris part non seulement les services de l'État et les organismes de formation mais aussi l'ensemble des partenaires sociaux.

Le Portugal a connu ces 20 dernières années une forte croissance économique et l'adhésion à la CEE a constitué une vraie opportunité de développement des structures économiques et sociales du pays. Cela a renforcé la foi dans la modernisation et la croissance économique comme moyen d'éradication contre la pauvreté, grâce à une plus large redistribution des bénéfices du progrès. Cela s'accompagne d'un souci d'élévation du niveau d'éducation et de qualification de la population, d'un accroissement de la citoyenneté. Dans ce contexte, l'accès à l'enseignement supérieur, depuis l'instauration de la démocratie en 1974, joue un rôle très important dans les stratégies familiales de mobilité sociale.

Au cours de ces dix dernières années le nombre d'étudiants s'est fortement accru. À l'inverse de l'obligation française d'accueil de tous les bacheliers dans l'enseignement supérieur, les universités portugaises ont une tradition de *numerus clausus*, leur permettant de contrôler les flux d'entrants et, de fait, aux organisations professionnelles de contrôler indirectement les flux d'arrivants dans telle ou telle profession. La demande de formations supérieures s'est donc traduite par l'émergence de nombre d'institutions privées, principalement orientées vers le tertiaire, ce qu'un responsable du ministère de l'Enseignement supérieur (dis)qualifie de « formation papier-crayon » indiquant par là que ces « boîtes à diplôme » n'auraient pas les moyens d'assurer des formations réellement satisfaisantes et donc que les étudiants passés par ces filières pourraient être victimes de ce « chômage des diplômés » qui faisait les grands titres de la presse dans le milieu des années 90 à Lisbonne.

Au moment du lancement du projet d'enquête les formes de la demande sociale à propos du devenir des diplômés de l'enseignement supérieur sont multiples. Les tensions entre les divers partenaires sont sensibles. Tout le monde est persuadé qu'il s'agit là d'une vraie question. Par exemple, les jeunes et leurs familles s'interrogent sur les débouchés à court terme à l'issue des formations supérieures, les élèves du secondaire souhaiteraient disposer d'informations permettant d'étayer des choix d'orientation, l'Infor et le ministère du Travail (mais aussi les entreprises et les partenaires sociaux) s'interrogent sur les débuts de parcours professionnels des diplômés et la reconnaissance des qualifications.

Le choix s'est porté sur une enquête rétrospective à cinq ans afin de pouvoir aussi construire des « parcours-types ». Il a été demandé au Céreq d'assurer une mission de conseil et de suivi de réalisation, qui a commencé en septembre 1998 et s'est poursuivie jusqu'à la fin 2000, soit plus de deux années pleines. En dehors de la définition du champ de l'enquête et des délais de réalisation, Isabel Duarte et son équipe (avec l'assistance de Marc Bordigoni) ont eu en charge la totalité des choix permettant la réalisation de l'opération. Les résultats de la première enquête ont été publiés en juillet 2000.

L'intérêt d'une coopération sur un temps relativement long réside tout d'abord dans la capacité qui ne se construit qu'avec le temps justement, de comprendre les modes de penser des uns et des autres. En effet au-delà des mots, les réalités et l'importance accordée à certaines questions ne sont pas les mêmes. Il n'est qu'à se rappeler que les Inuits ont plus de soixante mots pour décrire les divers

états de la neige et de la glace là où en français en combinant les deux termes avec tous les adjectifs qui conviennent on aboutira à une demi-douzaine de nuances. Dans le champ de la relation formation emploi on a l'habitude de certaines différences, par exemple à propos de l'apprentissage dans les comparaisons franco-allemandes, mais on a tendance trop souvent à croire à l'universalité de certaines situations ; l'emploi d'un même mot, « Universités » par exemple, renvoie pourtant à des réalités différentes. Les institutions ne sont pas les mêmes – si l'on parle des universités, elles portent le même nom, mais les manières d'y entrer, d'y faire sa scolarité, d'en sortir ne sont pas identiques. À l'inverse les difficultés institutionnelles (par exemple les rapports et les prérogatives d'un ministère de l'Éducation et d'un ministère du Travail) sont bien souvent plus communes que chacun le croit au départ.

Il n'y a pas lieu ici d'effectuer une comparaison détaillée des institutions d'enseignement supérieur du Portugal et de la France. Il s'agit plus simplement pour nous de témoigner du fait que la seule lecture de documents sur l'organisation d'un système de formation supérieur ne saurait suffire à comprendre les logiques sociales à l'œuvre, et donc les questionnements qui motivent les acteurs du système. Il y a en permanence le risque d'un regard « ethnocentré » qui colle sur une réalité autre les logiques que l'on connaît le mieux. Et bien souvent cela apparaîtra au moment de discussion sur des « détails ». Nous prendrons deux exemples.

Faire une enquête sur l'insertion et le cheminement professionnel des diplômés de l'enseignement supérieur va consister tout d'abord à définir l'ensemble des personnes à interroger : par définition il s'agira de gens ayant obtenu des titres dont on a retenu la pertinence. Dans les enquêtes en France nous avons toujours eu la question de savoir s'il fallait considérer que les jeunes diplômés entraient sur le marché du travail dès l'obtention de leur titre, en général en juin, septembre pour quelques uns, ou bien après les vacances d'été. Souvent le choix d'une arrivée effective sur le marché du travail en septembre a été retenu. La difficulté n'est pas telle qu'il n'y ait un accord assez facilement trouvable. Au cours des discussions pour l'élaboration du questionnaire une réalité portugaise particulière est apparue. N'oubliant pas qu'un des objectifs était la comparaison internationale nous discutons sur les moyens de rendre compte de la primo insertion et sur les questions à poser pour construire des indicateurs pertinents mais de toute évidence nous ne nous comprenions pas ; nous avons le sentiment de parler de la même chose et pourtant nous n'arrivions pas à un accord. En fait cette incompréhension réciproque masquait quelque chose qui était une « évidence » pour les portugais et une « quasi-impossibilité » pour le chercheur français : les étudiants portugais peuvent obtenir leur titre à divers moments de l'année. Ce « simple fait » qui d'un seul coup saute aux yeux nous a obligés à reconsidérer la manière de concevoir l'enquête, son champ d'application et a été l'occasion d'explicitier la manière dont les résultats étaient obtenus dans les enquêtes françaises mais aussi de s'interroger sur la manière dont les uns et les autres au sein de la communauté européenne pouvaient répondre aux demandes d'Eurostat.

Deuxième exemple : quand commence la vie professionnelle ? La situation française tend à penser les choses en termes de changement de statut, on est étudiant *puis* on entre dans la vie active, même si on commence à prendre en considération ce qu'il est convenu d'appeler des « doubles situations », par exemple les étudiants salariés. Mais la réalité portugaise est tout autre. Il y a une forte tradition de « cours du soir », exclure du champ de l'enquête les « reprises d'études » ou la formation continue reviendrait à réduire de manière caricaturale la réalité de la formation supérieure dans ce pays, au moment même où les instances européennes mettent en avant la « formation tout au long de la vie ».

Les séances de discussion sur de tels « points de détail » furent passionnantes (surtout après coup, car dans le feu de la conversation beaucoup de choses échappent qui prennent leur temps pour revenir à la conscience mais permettent de mieux se comprendre la fois suivante) : comment comparer des situations sur le marché du travail de jeunes qui sortent du système de formation tout au long de l'année (et pas tous en juin) donc ; pour du longitudinal à quoi va-t-on s'attacher s'il n'y a pas un mois de référence, au premier emploi ? Mais quand 25 % des diplômés de l'année sont en emploi avant l'obtention de leur titre qu'en fait-on ?, etc.

À propos de l'insertion professionnelle, des types de contrat, des formes particulières d'embauche là encore la confrontation avec les pratiques réelles des acteurs, que chacun connaît pour son propre pays, sont plus importantes que la seule connaissance des cadres réglementaires. Qui pourrait encore en France vouloir travailler sur les embauches sans prendre en compte l'usage illégal fait des contrats à durée déterminée, devenus des périodes d'essais renouvelables plusieurs fois ?

Au moment de l'exploitation des résultats – hors quelques indicateurs « standards » et tableaux croisés de base – les discussions ont repris. C'est une fois de plus en essayant de repartir des questions posées par la « demande sociale », celles que croient connaître les concepteurs de l'enquête, mais aussi celles émanant du « Conseil de gestion », instance comprenant des représentants des ministères, des institutions de formation (université, écoles polytechniques, ...), syndicats ouvriers et patronaux qu'a été défini un premier plan d'exploitation. La permanente tension entre logique d'analyse fine et norme pour la comparaison internationale ressurgit, les glissements de sens deviennent plus visibles et en même temps ont toutes les chances de disparaître dans la lecture rapide des tableaux que feront les experts.

Comment peut-on concilier, dans l'élaboration du questionnaire donc dans les catégories que l'on mobilise, les impératifs de la réponse à la demande sociale locale (i.e. nationale) avec le souci de comparaison internationale ?

La réponse à laquelle on arriverait serait qu'en fait il faut deux enquêtes, même si on les mêle sous le même habillage. La comparaison internationale conduit à une réduction encore plus importante des réalités sociales complexes, il faudrait alors se contenter de poser des questions permettant de répondre à cette demande particulière ; c'est ainsi que dans les enquêtes du Céreq comme de l'Infor sont posées des questions permettant de calculer un taux de chômage « au sens du BIT » même si on est parfaitement conscient du non-sens sociologique et/ou social que cette définition peut avoir pour tout ou partie du champ de l'enquête.

Juste à titre indicatif, alors même que la question du chômage des diplômés faisait la une des journaux, l'enquête de l'Infor indiquait que le taux de chômage cinq ans après la sortie et quel que soit le secteur de formation ne dépassait guère 2 % des jeunes enquêtés ! Ce résultat permet juste de constater que sous la question débattue, le chômage des diplômés de l'enseignement supérieur, il y a d'autres enjeux que le « chômage au sens du BIT » ; le résultat, les 2 % environ, a son importance évidemment mais soulève d'autres questions plus complexes et auxquelles l'enquête ne semble pouvoir répondre.

À l'inverse il ne faut pas craindre de développer des angles de questionnement permettant d'aborder d'autres questions dans toute leur richesse. Mais dans ce cas on rencontre la tentation de vouloir *tout* aborder, *tout* savoir, oubliant parfois que l'outil même est conçu pour de l'exploitation massive et statistique, ne pouvant avoir vocation à rendre compte de toutes les situations marginales même si ce sont parfois elles qui préfigurent des changements sociaux importants, mais encore en devenir. La confrontation de deux dispositifs d'enquêtes peut être un moment fort pour décaler le regard que chacun porte sur son propre système, pouvoir anticiper sur la manière d'appréhender des changements qui auront peut-être lieu, et bénéficier de l'expérience de nos partenaires. Si l'on prend la situation française, la logique d'interrogation qui prévaut dans un dispositif comme *Génération 92* ne pourra faire l'économie d'une réflexion sur le traitement des « arrivées » sur le marché du travail des salariés en formation dans le supérieur, et des conditions de validité des comparaisons avec les primo-arrivants ou bien de savoir comment on prend en compte l'expérience acquise dans les « petits boulots ». L'expérience des universités et de la filières des écoles polytechniques portugaises pourrait nous être profitable. Ce n'est là qu'un exemple, on pourrait en trouver d'autres et dans les deux sens.

Pour terminer nous signalerons deux points où la comparaison vécue « au quotidien » a été fructueuse ou amusante. Tout d'abord il est remarquable que dans deux appareils d'État n'ayant pas la même histoire les problèmes des prérogatives entre les représentants des deux ministères concernés sont tout à fait comparables, les moyens de les contourner ou de les aplanir sont aussi identiques et là, l'expérience d'opérations de ce type déjà réalisées est aisément transférable. À l'opposé le fait de n'avoir pas une forte expérience dans l'organisation de grosses enquêtes avec un dispositif CATI oblige à imaginer des solutions (comme dans l'organisation des marchés) permettant de contourner une part

de la réglementation européenne ; les sociétés sous traitantes elles-mêmes ont su développer des réponses beaucoup plus souples que leurs homologues françaises, facilitant le travail de tous.

Il est fort probable qu'un véritable travail de débriefing des conditions de réalisation d'une telle coopération serait riche d'enseignements, que la comparaison systématique des catégories pourrait être l'occasion d'un décentrage du regard pour le moins bénéfique.

En conclusion personnelle et française

Nous avons déjà signalé que le Portugal connaît, par la filière que l'on qualifierait en France des « cours du soir », des situations où il n'est pas possible de distinguer formation et emploi. Les dernières perspectives du groupe de réflexion sur les jeunes du Commissariat Général au Plan en France en préconisant un mixage permanent de la formation et de l'activité professionnelle ne va pas faciliter le travail des concepteurs d'enquêtes à venir. Il n'est pas impossible que la logique même des enquêtes du type de *Génération 92* perde une grande partie de leur sens s'il n'y a plus de primo-arrivants sur le marché du travail facilement identifiables. Ce ne seront plus uniquement des parcours différents au sein du système de formation qu'il faudra tenter de comparer mais il faudra en même temps se donner les moyens (matériels mais surtout intellectuels) de penser aussi, et en interaction, les parcours professionnels. Les effets de concurrence entre diplômés sur le marché du travail seront « perturbés » par les expériences professionnelles plus variées qu'actuellement, l'analyse des ressources, déjà si problématique, sera un autre casse-tête. La prise en compte de l'accès à la certification par la voie de la validation des acquis professionnels sera sûrement l'objet de nombreuses discussions entre les tenants de l'équivalence nominale des titres et les tenants de la réalité des parcours académiques. Il y a fort à parier qu'à l'instar de ce qui s'est passé pour les baccalauréats professionnels, et de ce qui se trame pour les licences professionnalisées, après une période de négation des différences on veuille rendre compte des « spécificités » et donc multiplier soit les enquêtes particulières soit les catégories au sein des grands dispositifs. Alors que les enquêtes récentes sur la réussite des études supérieures ont pu montrer que le fait d'occuper un emploi à temps plein ou partiel ou d'effectuer des petits boulots n'est pas un facteur de réussite, il semble que ce modèle de la « mise au travail de la jeunesse » occupe toujours l'esprit des gens en charge de « reformuler la question jeune » (CGP). Si l'on n'en est plus à parler d'un SMIC jeune il paraît envisageable de créer sous une forme ou une autre, bourse, présalaire ou allocation formation a-t-on vu dans la presse (Le Monde du 23 février 2001), un complément de revenu devant faciliter l'accès à l'autonomie quand les revenus du travail ne sauraient le permettre. On aperçoit encore une fois sous cette tentative d'uniformiser, en apparence, la situation des jeunes une manière de faire croire que la catégorie « jeune » est pertinente. Charge aux concepteurs d'enquêtes de redécouper le réel à partir des catégories administratives et au bout du compte réagglomérer le tout afin de rendre possible les comparaisons internationales.

Marc Bordigoni

IDEMEC, Maison méditerranéenne des sciences de l'homme
5, rue du Château de l'horloge, BP 647 cedex 2
13094 Aix en Provence
Tél. : 06 03 35 93 09 ; E-mail : marc.bordigoni@free.fr

Isabel Duarte

Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa
Av. das Forças Armadas
Lisbonne (Portugal)
Tél. : 00351217903248 ; E-mail : isabel.duarte@iscte.pt

Deux approches de la population active : du noyau dur à la main-d'œuvre potentielle

Christine Gonzalez-Demichel
Emmanuelle Nauze-Fichet

La question de l'évaluation de la *population active*, ensemble des personnes ayant un emploi et des chômeurs, est d'un enjeu stratégique. Il s'agit en effet d'estimer l'offre sur le marché du travail, c'est-à-dire le nombre de personnes susceptibles de contribuer à la production intérieure de biens et services. Il s'agit également d'apprécier, dans le cadre des problématiques de redistribution sociale, le poids relatif de ce groupe de personnes par rapport à celui des inactifs : enfants, étudiants, retraités, hommes et femmes au foyer, personnes en incapacité de travailler... Or, l'évaluation du nombre d'actifs en France (ou ailleurs) pose non seulement des problèmes statistiques de dénombrement et d'extrapolation, mais également des problèmes conceptuels de champ. Définir les contours de la population active n'est en effet pas aisé, qu'il s'agisse par exemple de cerner avec précision le type d'activité que doit exercer une personne, pour qu'elle soit considérée comme ayant un emploi, ou de fixer les frontières entre le chômage et l'inactivité.

Les statisticiens internationaux du travail se sont attelés à ce travail de taxinomiste. La résolution de 1982 de la Conférence internationale des statisticiens du travail définit en quinze points les principes permettant de considérer un individu comme « personne pourvue d'un emploi » ou « chômeur », les autres individus étant classés par défaut « inactifs ». À cette approche construite, sur laquelle s'appuie l'évaluation de la population active dite « *au sens du Bureau International du Travail (BIT)* », on peut confronter une autre approche, que l'on qualifiera de « *spontanée* », qui correspond à la manière dont les individus se positionnent eux-mêmes dans les différentes catégories de population, c'est-à-dire comment ils intériorisent leur statut vis à vis du marché du travail.

Ces deux approches ne dessinent pas tout à fait les mêmes évolutions : la population active spontanée évolue plus rapidement que celle au sens du BIT, le nombre de personnes se déclarant actives et étant reclassées inactives n'ayant cessé d'augmenter tout au long des vingt dernières années. Une telle dérive est souvent attribuée aux effets de la montée tendancielle du chômage : à l'augmentation du nombre de chômeurs découragés, renonçant à rechercher un emploi face aux difficultés rencontrées ; à une certaine banalisation du statut de chômeur, dans un contexte de chômage de masse ; aux diverses mesures de retrait d'activité (stages, préretraites, dispenses de recherche d'emploi) qui visaient au moins en partie à endiguer le gonflement du nombre de chômeurs. Il peut paraître surprenant dans ces conditions que la dérive entre les deux populations actives ait persisté malgré l'amélioration sensible du marché du travail depuis 1997 : l'écart entre le nombre d'actifs spontanés et le nombre d'actifs au sens du BIT a continué de s'accroître, représentant en mars 2000 plus d'un demi-million de personnes.

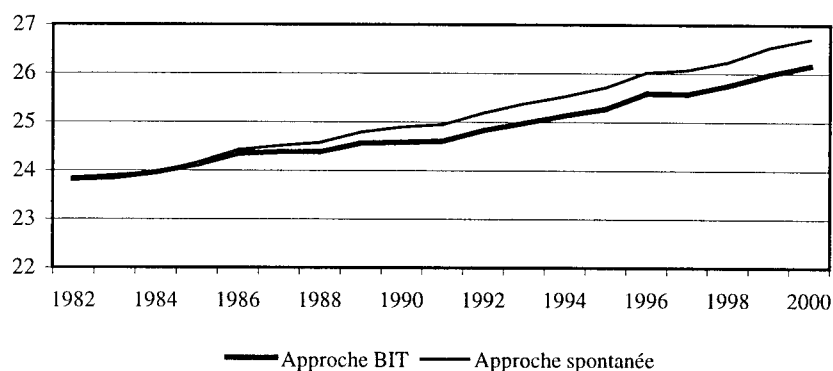
Dans la lignée d'une étude menée il y a cinq ans par Danièle Guillemot¹, nous nous attacherons ci-dessous à cerner les principaux facteurs de divergence entre les deux approches de la population active, évaluées toutes deux à partir des enquêtes annuelles sur l'emploi de l'Insee². En particulier, nous nous intéresserons à la double interprétation du terme « chômeur », à l'ambiguïté du statut des

1. Guillemot D., 1996, La population active : une catégorie statistique difficile à cerner, *Économie et Statistique*, n° 300, octobre, p.39-53.

2. Ces enquêtes sont réalisées chaque année, en France métropolitaine, auprès d'un échantillon d'environ 75 000 ménages « ordinaires » (hors ménages collectifs, tels que foyers, hospices, communautés religieuses, et hors populations vivant en habitation mobile). Au sein des échantillons annuels sont interrogées toutes les personnes âgées de 15 ans et plus.

bénéficiaires de stages ou de contrats aidés et aux difficultés de classement liées aux cumuls de statuts. Nous nous attacherons par ailleurs à tirer des enseignements quant aux catégories de population pour lesquelles l'amélioration sur le marché du travail est plus particulièrement susceptible, à l'avenir, d'engendrer une inflexion des comportements d'activité.

Graphique 1 – Évolution de la population active selon les deux approches
(en millions de personnes)



Creusement des écarts entre la population active « spontanée » et celle « au sens du BIT »

Selon les deux concepts, spontané ou au sens du BIT, la population active englobe les personnes qui travaillent (y compris les militaires du contingent) et les personnes au chômage, les autres personnes étant considérées comme inactives.

L'approche spontanée repose sur la déclaration naturelle des personnes, qui se classent elles-mêmes dans l'une des modalités suivantes : « exerce une profession à son compte ou comme salarié, même à temps partiel ; aide un membre de sa famille dans son travail, même sans être rémunéré ; est apprenti, stagiaire rémunéré, élève-fonctionnaire, intérimaire, etc ; est militaire du contingent ; est chômeur (inscrit ou non à l'ANPE) ; est étudiant, élève, en formation, en stage non rémunéré ; est retraité (ancien salarié) ou préretraité ; est retiré des affaires³ ; est femme au foyer ; est autre inactif⁴ ». La population active regroupe alors l'ensemble des personnes qui se situent dans l'une des cinq premières modalités. Cette approche du partage entre actifs et inactifs correspond pour l'essentiel au statut intériorisé par les personnes interrogées.

La mesure de la population active au sens du BIT a, quant à elle, été construite pour permettre les comparaisons internationales. Elle se réfère donc à des critères objectifs, nécessitant un questionnement complexe. Une personne est un « actif occupé » au sens du BIT si elle a effectivement travaillé au cours de la semaine de référence (y compris les militaires du contingent), ne serait-ce qu'une heure (ou si elle était en congés payés, en formation pour une entreprise, ou en arrêt maladie, sous certaines conditions de durée). Elle est classée « chômeur » si elle n'a pas travaillé au cours de la semaine de référence, si elle est disponible dans les quinze prochains jours et si elle cherche activement un emploi (ou en a trouvé un qui commence ultérieurement).

Dans l'approche au sens du BIT, le chiffrage de l'activité peut dans certains cas être complexe. À titre d'exemple, la recherche active d'un emploi est actuellement traduite, soit par le maintien de l'inscription auprès de l'ANPE, soit par un acte effectif de recherche pendant le mois précédant l'enquête (réponse à des petites annonces, recherche par relations personnelles, inscription auprès d'une agence de travail temporaire, etc.). Il n'est pas certain que le fait de demeurer inscrit à l'ANPE puisse être considéré, à lui seul, comme une démarche de recherche active d'un emploi. En cas d'abandon de ce critère, le statut de chômeur, et donc d'actif, ne pourrait plus être retenu pour les personnes concernées.

3. Ancien indépendant : agriculteur, artisan, commerçant...

4. Y compris les personnes ne touchant qu'une pension de reversion et les personnes invalides.

À partir des enquêtes annuelles sur l'emploi de l'Insee, on dénombre, en mars 2000, 26,7 millions d'actifs spontanés contre 26,2 millions d'actifs au sens du BIT. De même, en janvier 1990, on dénombrait 24,9 millions d'actifs spontanés contre 24,6 au sens du BIT. La mesure spontanée excède donc celle au sens du BIT, d'un écart croissant au fil des ans : 320 000 personnes en 1990..., 550 000 personnes en 2000.

Cet écart net, non négligeable, masque des divergences de classement encore plus importantes. En effet, la population active spontanée n'englobe pas totalement la population active au sens du BIT. Ainsi, en mars 2000, à côté du noyau dur de la population active (actifs selon les deux concepts), les marges (actifs selon un seul des concepts) représentaient 1,3 million de personnes : 936 000 actifs spontanés reclassés inactifs au sens du BIT, mais également 385 000 inactifs spontanés reclassés actifs au sens du BIT.

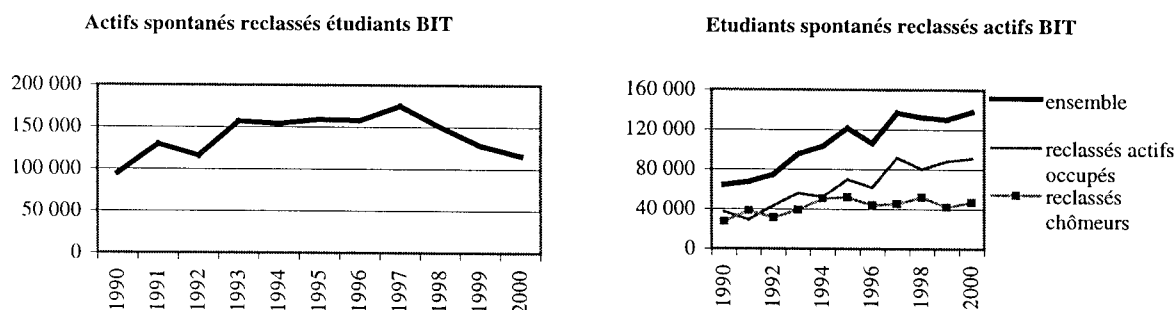
Tableau 1 – Noyau dur et marges de l'activité

	Actifs spontanés	Inactifs spontanés
Actifs au sens du BIT		
- Nombre en 2000 (milliers)	25 770	385
- Évolution 1990-2000 (milliers)	+ 1 550	+ 24
- Évolution 1990-2000 (%)	+ 6	+ 7
Inactifs au sens du BIT		
- Nombre en 2000 (milliers)	936	20 644
- Évolution 1990-2000 (milliers)	+ 256	+ 1 015
- Évolution 1990-2000 (%)	+ 37	+ 5

La principale divergence concerne donc les actifs spontanés – inactifs BIT. Cette population « marginale », de près d'un million de personnes, a augmenté tout au long de la décennie plus rapidement que le noyau dur : + 37 % contre + 6 %. Son gonflement explique pour l'essentiel la dérive entre les deux approches. En particulier, le nombre de personnes se déclarant spontanément au chômage et reclassées inactives au sens du BIT a progressé de manière régulière et soutenue au cours de la dernière décennie (+ 42 %). L'écart entre les deux mesures du chômage s'en trouve nettement amplifié : en mars 2000, 3,2 millions d'actifs au chômage selon l'approche spontanée et 2,6 millions selon les critères du BIT ; en mars 1990, 2,5 millions et 2,3 millions respectivement.

Certaines personnes déclarant travailler sont également reclassées inactives selon les critères du BIT. En particulier, 116 000 actifs occupés spontanés ont été reclassés étudiants BIT en mars 2000, un effectif en hausse sur la décennie (+ 22 %), mais en recul depuis 1997. Par ailleurs, parmi les 385 000 personnes se déclarant spontanément inactives et reclassées actives au sens du BIT, plus du tiers se déclaraient « étudiants », cette population ayant plus que doublé depuis 1990.

Graphique 2 – Le statut d'étudiant ou de « stagiaire » s'est complexifié



Au total, le statut d'étudiant semble avoir grandement perdu en transparence au fil des ans. Deux hypothèses peuvent être émises. D'une part, la multiplicité des stages et des contrats aidés, dans un contexte de développement massif de la politique de l'emploi, a pu opacifier le statut des individus et rendre leur positionnement « spontané » moins évident. D'autre part, le cumul des statuts entre

emploi et formation initiale a pu également complexifier le classement, les personnes ne pouvant appartenir à plusieurs catégories à la fois.

Autre cas de divergence important, 122 000 femmes (ou hommes) se déclarant spontanément au foyer, donc inactives, ont été reclassées actives BIT, essentiellement au chômage. Le poids de cette catégorie s'est néanmoins fortement réduit au cours des dix dernières années (-32 %), une baisse qui peut sans doute être reliée au développement de l'activité féminine. Enfin, 78 000 personnes se déclarant spontanément retraités ou anciens indépendants ont été reclassés actifs au sens du BIT, essentiellement occupés. Cette catégorie de divergence est, elle, restée quasiment stable depuis 1990.

Tableau 2 – Comparaison des statuts d'activité ou d'inactivité selon les approches spontanée et BIT
Effectif 2000 et accroissement 1990-2000 (en milliers de personnes)

Spontané	Actifs occupés	Chômeurs	Etudiants	Retraités et anciens indépendants	Femmes au foyer	Autres inactifs spontanés	Ensemble spontané
BIT							
Actifs occupés	23 229 + 1 087	116 + 65	91 + 54	69 - 1	16 - 3	7 + 5	23 528 + 1 207
Chômeurs	70 + 25	2 354 + 378	47 + 19	9 + 1	106 - 52	39 + 2	2 625 + 373
Étudiants	116 + 21	1 0	5 305 + 175				5 422 + 196
Retraités et anciens indépendants				10 546 + 1 750			10 546 + 1 750
Autres inactifs	99 + 20	721 + 215			3 138 - 1 150	1 655 + 239	5 613 + 676
Ensemble BIT	23 514 + 1 153	3 192 + 658	5 443 + 248	10 624 + 1 750	3 260 - 1 205	1 701 + 246	47 734 + 2 850

Lecture : En mars 2000, 116 000 personnes se déclaraient actifs occupés selon l'approche spontanée et étaient reclassées étudiantes selon les critères du BIT, un effectif en augmentation de + 21 000 personnes depuis 1990.

Les principaux facteurs de divergence entre les deux concepts d'activité

Deux interprétations du chômage

Chaque année, environ 1/5^e des personnes se déclarant « chômeurs » sont reclassées selon les critères du BIT « autres inactifs (qu'étudiants ou retraités) ». C'est le principal cas de divergence entre les deux approches de la population active : en mars 2000, 721 000 personnes sont concernées, soit plus des trois-quarts des « actifs spontanés – inactifs BIT ». Ces personnes, qui se déclarent au chômage et n'ont effectivement pas travaillé au cours de la semaine de référence, ne satisfont pas aux critères internationaux : être disponible pour travailler et rechercher activement un emploi.

La première cause de reclassement est la non-disponibilité des personnes dans les quinze prochains jours : si on met à part le cas des chômeurs découragés, qui peuvent être ou non disponibles, 420 000 personnes sont concernées, soit près de 60 % des cas. Les raisons prédominantes sont d'ordre familial (grossesse, congé de maternité, garde d'un enfant en bas âge...) ou liées à des problèmes de santé. Elles concernent alors plus spécifiquement des femmes (93 % des raisons familiales) ou des personnes de 50 ans et plus (48 % des raisons de santé). Les raisons non précisées sont également fréquentes.

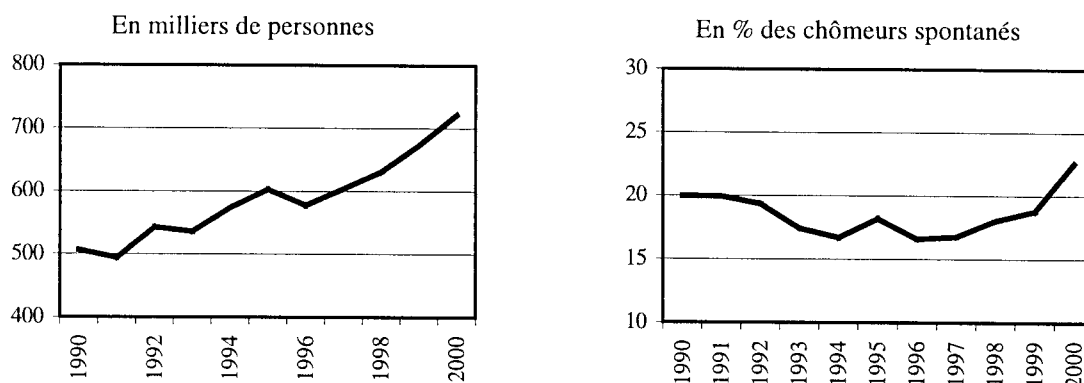
Tableau 3 – Les « chômeurs spontanés » – « autres inactifs BIT » en mars 2000

	Effectif (en milliers)	Part en % des 15-24 ans	Part en % des 50 ans et +	Part en % des femmes
Chômeurs découragés (disponibles ou non)	153	1	86	57
- se jugent trop jeunes ou trop âgés pour les employeurs	124	0	98	54
- autres facteurs de découragement	29	5	34	70
Autres non disponibles :	420	9	32	64
- pour raisons familiales	144	13	11	93
- pour raisons de santé	81	3	47	48
- en formation, stage, au service national	41	19	4	53
- en préretraite	16	0	100	45
- autres raisons	139	7	45	48
Autres disponibles :	148	19	34	48
- attendent le résultat de démarches antérieures	11	28	10	36
- ne souhaitent pas commencer leurs recherches immédiatement	19	18	9	49
- ne souhaitent pas reprendre un emploi (provisoirement ou définitivement)	30	9	54	52
- autres raisons de non-recherche d'emploi	36	11	60	51
- déclarent rechercher un emploi, mais n'effectuent pas de démarche	51	27	18	46
ENSEMBLE	721	9	44	59

La deuxième cause de reclassement concerne les personnes qui renoncent à chercher un emploi face aux obstacles rencontrés ou appréhendés. Ces 153 000 chômeurs découragés (environ 20 % des chômeurs spontanés – autres inactifs BIT) sont en grande majorité âgés : 86 % ont 50 ans et plus, et c'est d'ailleurs le handicap de l'âge qui est le plus souvent cité comme raison de non-recherche d'emploi (dans 8 cas sur 10). Les divers autres facteurs de découragement concernent par ailleurs plus spécifiquement des femmes (à 70 %).

Enfin, dans environ 20 % des cas (148 000 personnes), les chômeurs spontanés sont reclassés inactifs parce que, bien qu'étant disponibles pour travailler, ils ne recherchent pas activement d'emploi, pour des raisons que l'on peut sans doute qualifier de transitoires : soit ils n'ont pas encore entamé leur prospection, soit ils attendent le résultat de démarches antérieures, soit ils ne souhaitent pas reprendre un emploi immédiatement... C'est dans cette catégorie de reclassement que la proportion de jeunes est la plus élevée : 19 % des personnes ont moins de 24 ans.

Graphique 3 – Développement de la catégorie des « chômeurs spontanés » – « autres inactifs BIT »



La catégorie des chômeurs spontanés – autres inactifs BIT n'a cessé de gonfler au fil des ans. Depuis 1990, elle s'est accrue de 215 000 personnes (+ 42 %), contribuant essentiellement (à 93 %) à creuser l'écart entre les deux approches de la population active. La reprise récente n'a en rien freiné

cette progression : de 1997 à 2000, le pourcentage de chômeurs spontanés reclassés autres inactifs s'est accru de 6 points (de 17 % à 23 %). Alors que, sur ces dernières années, l'ensemble des chômeurs spontanés se réduisait de 410 000 personnes, le nombre de ceux qui étaient reclassés autres inactifs augmentait de près de 120 000 personnes : + 14 000 personnes pour découragement, + 65 000 personnes pour non-disponibilité, + 38 000 personnes pour non-recherche active d'emploi (selon la typologie des tableaux 1 et 2).

Comment expliquer une telle progression ? Le phénomène le plus spectaculaire est l'augmentation du nombre de ceux qui, au-delà des critères du classement BIT, répondent directement « ne pas souhaiter travailler »⁵ : ils représentent désormais 49 % des chômeurs spontanés – autres inactifs BIT, contre 35 % en 1990, puis 44 % en 1997. Il s'agit essentiellement de personnes âgées (les deux tiers ont 50 ans ou plus). Cette évolution peut sans doute être attribuée en partie à un effet de banalisation du statut de chômeur : dans un contexte de chômage de masse, pour un homme sans travail qui n'est ni étudiant ni retraité, il peut être moins gênant de se déclarer « chômeur » qu'« inactif » (ce dernier terme pouvant avoir une connotation d'oisiveté). Cette explication reste néanmoins insuffisante : au sein des « autres inactifs BIT », le profil des chômeurs spontanés est très différent, même parmi ceux qui déclarent ne pas souhaiter travailler.

Tableau 4 – Les « chômeurs spontanés » – « autres inactifs BIT » de 1990 à 2000

	Janvier 1990	Mars 1997	Mars 2000
Ceux qui déclarent souhaiter travailler :	327	338	370
- Chômeurs découragés	46	44	41
- Autres disponibles	202	213	232
- Autres non disponibles	79	81	96
Ceux qui déclarent ne pas souhaiter travailler :	179	266	351
- Chômeurs découragés	53	95	111
- Autres disponibles	92	143	188
- Autres non disponibles	34	28	51
ENSEMBLE	506	604	721

Tableau 5 – Modèle LOGIT de la probabilité de se déclarer chômeur dans l'ensemble des « autres inactifs BIT »

	Probabilité (en %)	Écart de probabilité (en points)
Constante	3,3	
Homme	réf.	
Femme	0,9	-2,4
15-24 ans	10,0	6,7
25-49 ans	réf.	
50 ans et plus	6,0	2,8
Sans diplôme ou titulaire du seul certificat d'études	réf.	
Titulaire d'un diplôme supérieur au certificat d'études	3,1	-0,2
N'a jamais travaillé	réf.	
N'a pas travaillé l'an passé, mais a travaillé antérieurement	14,4	11,1
A travaillé l'an passé	40,0	36,7
Ne souhaite pas travailler	réf.	
Souhaite travailler	36,3	33,1

Une analyse « toutes choses égales par ailleurs » met en évidence le caractère fortement discriminant, entre les deux sous-populations, du fait d'avoir travaillé depuis moins d'un an (et, sinon, d'avoir déjà travaillé par le passé) ainsi que du souhait de travailler. Ceci illustre bien le fait que le statut spontané apporte une information importante sur la plus ou moins grande proximité au marché du travail. On peut par ailleurs interpréter ces résultats de la manière suivante : *le chômage, dans son*

5. Dans le premier volet du questionnaire de l'enquête annuelle sur l'emploi de l'Insee, il est demandé aux personnes si « elles recherchent un emploi » ou si tout au moins « elles souhaitent travailler ». Ces questions servent normalement à repérer les chômeurs BIT au sein des personnes se déclarant spontanément inactives. Elles sont néanmoins également posées aux personnes se déclarant au chômage.

sens économique, et tel qu'il est repéré par les critères internationaux, constitue une démarche prospective vers le monde du travail ; le chômage, dans un sens plus sociologique, et tel qu'il semble vécu par les personnes, correspondrait tantôt au souhait effectif de travailler, tantôt à un état subi de perte d'emploi.

Par ailleurs, sans doute faut-il expliquer la progression après 1997, en nombre et en part, de la catégorie des chômeurs spontanés – autres inactifs BIT, par le caractère beaucoup moins marqué de l'amélioration du marché du travail pour les plus âgés et par le recours important aux mesures de dispense de recherche d'emploi. Rappelons en effet que, sous certaines conditions, ces mesures permettent aux personnes âgées d'au moins 55 ans, bénéficiaires d'une allocation de chômage, d'être dispensées de recherche d'emploi tout en conservant leurs indemnités. Fin 2000, 347 000 personnes bénéficiaient ainsi d'une telle mesure.

Le statut ambigu des stages et contrats aidés

Depuis la récession de 1974-1975, la politique de l'emploi est devenue un élément majeur de l'action gouvernementale. Elle a revêtu une ampleur plus ou moins grande, en fonction des époques et des gouvernements et l'accent a été mis sur telle ou telle catégorie de mesures, concernant différents groupes de bénéficiaires. Depuis le début des années quatre-vingt-dix, les mesures en faveur des chômeurs de longue durée et des jeunes les moins qualifiés se sont notamment développées, tout en se diversifiant. La plupart des mesures ont fait l'objet de recentrages, particulièrement en faveur des publics les plus fragilisés. Parallèlement, la mobilisation des acteurs locaux s'est accentuée et le rôle des régions s'est accru dans la formation des demandeurs d'emploi. Les acteurs impliqués dans la politique de l'emploi, aux niveaux local, national, et désormais européen, se sont multipliés.

Les situations de stages et de contrats d'aide à l'emploi (hausse de + 63 % des personnes concernées à travers l'enquête Emploi) s'avèrent donc multiples, de plus en plus complexes, et leurs modalités ne sont pas toujours appréhendées clairement par les enquêtés, d'autant que les entreprises ou organismes employeurs ne sont pas toujours ceux qui rémunèrent ou indemnisent les personnes concernées. Dans le cas des personnes se déclarant « stagiaires »⁶ à l'enquête Emploi, les divergences entre la déclaration spontanée en terme d'activité et le classement en actifs (occupés ou non)/inactifs selon les critères du BIT sont importantes. Ceci est illustré par l'ampleur des reclassements (d'un statut spontané vers un statut BIT différent) dans cette catégorie : 20 % de reclassés parmi les « stagiaires » en 2000, contre 3 % seulement au sein de la population totale. Après avoir progressé jusqu'en 1997, les reclassements ont légèrement reculé depuis : 30 % des « stagiaires » étaient reclassés en 1997 pour 3 % de la population totale; 24 % des « stagiaires » sont reclassés en 1990, toujours pour 3 % de la population totale. On peut y voir l'effet du recentrage, net à partir de 1996, des diverses mesures de politique de l'emploi sur des publics plus ciblés que par le passé.

Alors que pratiquement aucun des « stagiaires » (moins de 1 % en 2000) ne se déclare spontanément inactif, ils sont 14 % à être classés inactifs au sens du BIT. Près des trois-quarts des « stagiaires » reclassés sont, de fait, reclassés du statut spontané d'actifs occupés vers le statut d'inactifs au sens du BIT. Au sein de cette population, plus de la moitié sont reclassés étudiants au sens du BIT, si bien qu'au total, les « stagiaires » représentent les deux tiers des actifs occupés spontanés - étudiants BIT, proportion stable par rapport à 1990.

Le statut des différents « stages » est loin d'être homogène et les divergences entre statut spontané et classement BIT varient considérablement d'une mesure à l'autre. Ainsi, le reclassement (d'un statut spontané vers un statut BIT différent) concerne moins de 10 % des Contrats Emploi Solidarité - Contrats Emploi Consolidés, moins de 10 % également des Emplois-Jeunes. Ces mesures correspondent essentiellement à des actifs occupés selon les deux approches et les effectifs correspondants sont importants (respectivement 46 % et 17 % des « stagiaires » en 2000). À l'inverse, plus des trois-quarts des personnes déclarées en « stages chômeurs » sont reclassées, de même que la moitié des Contrats d'Orientation, la moitié des « stages actifs occupés », ainsi que deux personnes

6. Le terme « stagiaires » renvoie ici aux personnes bénéficiant d'un stage rémunéré ou d'un contrat d'aide à l'emploi (voir encadré).

déclarées en « stages jeunes » sur cinq. Au total, les « stages » rémunérés s'avèrent globalement moins faciles à positionner au regard de l'activité que les contrats d'aide à l'emploi, pour lesquels la personne est salariée sous contrat de travail et rémunérée par son employeur.

Tableau 6 – Classement des « stagiaires » selon les deux approches en 2000

	Actifs BIT (en milliers)	dont actifs occupés (en %)	Inactifs BIT (en milliers)	dont étudiants (en %)	Total (en milliers)
Actifs spontanés :	488,7	94	79,4	98	568,2
– actifs occupés	483,6	95	78,8	98	562,4
– chômeurs	5,1	36	0,6	100	5,8
Inactifs spontanés :	2,2	83	1,5	100	3,7
– étudiants	2,2	83	1,5	100	3,7
Ensemble des stagiaires	490,9	94	80,9	98	571,9

Encadré – Le classement des stagiaires à travers l'enquête Emploi

Les stages et contrats d'aide à l'emploi sont appréciés dans l'enquête Emploi à partir de la question : « êtes-vous stagiaire de la formation professionnelle ou bénéficiaire d'un contrat d'aide à l'emploi (CES, contrats d'adaptation...) ? ». Les apprentis ne sont pas pris en compte ici, contrairement aux stages d'insertion, aux stages de conversion ou aux stages destinés aux chômeurs de longue durée. Une liste des stages et contrats aidés concernés, mise à jour tous les ans, est fournie à l'enquêteur.

En 2000, cette liste était la suivante :

1. Stages rémunérés (la personne est « stagiaire de la formation professionnelle »), soit :

- *stages jeunes* (25 ans ou moins), c'est-à-dire actions de formation alternée, stages dans le cadre du programme TRACE (Trajectoire d'Accès à l'Emploi) ou du programme des Conseils Régionaux ; stagiaires généralement envoyés par une mission locale ou une PAIO (Permanence d'Accueil, d'Information et d'Orientation)
- *stages « chômeurs »*, c'est-à-dire Stages d'Insertion et de Formation à l'Emploi (SIFE), Stages d'Accès à l'Entreprise (SAE), Stages du FNE (Cadres) ; Stagiaires généralement envoyés par l'ANPE, Stagiaires à l'AFPA.
- *stages « actifs occupés »*, c'est à dire stages de formation continue ou de qualification professionnelle, stages de rééducation professionnelle pour handicapés ; stagiaires généralement envoyés par l'entreprise.

2. Contrats d'aide à l'emploi (la personne est salariée sous contrat, payée par l'employeur), soit :

- Contrats Emploi Solidarité (CES), Contrats Emploi Consolidés (CEC) et Contrats Emploi Ville (CEV),
- Contrats Initiative Emploi (CIE) et Contrats de Rééducation en Entreprise,
- Contrats d'Adaptation (CA),
- Contrats de Qualification (CQ),
- Contrats d'Orientation (CO),
- Emplois-Jeunes.

L'enquête Emploi n'est pas conçue pour une étude détaillée des situations de stage. Le classement spontané entre « exerce une profession, y compris comme stagiaire rémunéré » et « étudiant, élève, en formation ou en stage non rémunéré » des personnes effectuant un stage est le premier élément qui permet d'appréhender la situation de l'enquêté par rapport à l'activité/inactivité. Néanmoins, il rend souvent assez délicat le remplissage du questionnaire, d'autant que les modalités de stages ne sont pas toujours parfaitement claires dans l'esprit des enquêtés. Le classement des stagiaires en « actifs occupés » est donc basé sur la notion de participation effective à l'activité de l'entreprise, que l'enquêteur est chargé d'apprécier lors de l'entretien. L'activité des stagiaires en alternance est cernée par la comparaison avec la situation de la semaine précédente.

À travers le reclassement du statut spontané d'actif occupé vers celui d'étudiant BIT, on peut mieux percevoir les difficultés des « stagiaires » à avoir une idée claire de leur propre statut et l'ambiguïté du classement au sens du BIT. À ce titre, les mesures les plus floues en 2000 sont les « stages chômeurs » (avec un taux de reclassement de 52 %), loin devant les « stages actifs occupés », les « stages jeunes » et les Contrats d'Orientation (tous trois aux alentours de 30 %). Les Contrats Initiative Emploi, les Contrats d'Adaptation et les Contrats de Qualification affichent, quant à eux, un taux de reclassement équivalent à la moyenne, de l'ordre de 20 %. Il faut, en outre, noter la clarification du statut des « stages jeunes » (taux de reclassement en recul de 10 points en dix ans) et surtout, la dégradation de celui des Contrats d'Adaptation (+ 14 points).

Tableau 7 – Taux de reclassement des différents « stages » entre 1990 et 2000 (en %)

	Taux de reclassement global		Taux de reclassement d'actifs occupés spontanés vers étudiants BIT		Part d'inactifs BIT	
	1990	2000	1990	2000	1990	2000
Stages « jeunes »	48,9	41,7	39,4	29,5	39,4	33,5
Stages « chômeurs »	12,7	78,1	7,9	52,4	7,9	53,2
Stages « actifs occupés »	45,1	49,7	31,4	33,2	32,7	35,2
Autres stages rémunérés	59,6	-	18,4	-	47,4	-
CES-CEC-CEV	5,8	6,1	1,9	3,1	1,9	3,3
CIE	34,0	29,7	18,9	19,0	23,4	21,7
Contrats d'Adaptation	9,9	18,9	4,8	18,9	7,4	18,9
Contrats de Qualification	19,9	22,8	18,7	19,7	19,4	20,0
Contrats d'Orientation	-	53,0	-	28,3	-	28,3
Emplois-Jeunes	-	7,6	-	6,2	-	6,2
Ensemble des « stagiaires »	24,3	19,5	17,9	13,5	18,6	14,1

Parmi les « stages » les plus ambigus, on s'intéressera particulièrement aux « stages chômeurs » (sept fois plus de reclassés d'actif occupé spontané vers étudiant BIT en dix ans), aux « stages actifs occupés » (stabilité des reclassés) et aux Contrats d'Adaptation (quatre fois plus de reclassés). Les Contrats d'Orientation ne seront pas étudiés, en raison d'effectifs concernés faibles. Enfin, on s'attachera aux Emplois-Jeunes, mesure récente, a priori bien définie par la législation, et qui aboutit néanmoins à 6,2 % d'actifs occupés spontanés reclassés étudiants BIT.

Les stages « chômeurs » (8 % des « stagiaires » en 2000) incluent diverses mesures plutôt destinées aux chômeurs de longue ou très longue durée, dont certaines ont été recentrées sur les publics les plus fragilisés en 1998, dans le cadre de la loi contre les exclusions. La population des personnes se déclarant spontanément actifs occupés et reclassés étudiants au sens du BIT comporte davantage d'hommes, davantage de jeunes de moins de 25 ans et davantage de personnes n'ayant jamais travaillé que l'ensemble des bénéficiaires de ce type de stage. La part des sans-diplôme⁷ y est certes élevée, mais similaire chez les reclassés et les non-reclassés : 28 % de sans diplôme parmi ce type de reclassés en 2000, en recul par rapport à 1990 (47 %). La durée du stage explique partiellement le reclassement en étudiants au sens du BIT : 58 % des personnes reclassées bénéficient d'un stage de plus de six mois, contre 47 % parmi l'ensemble des bénéficiaires de cette mesure. Enfin, la recherche d'emploi (ou tout au moins le désir de travailler) est également un facteur discriminant entre reclassés et non-reclassés, puisqu'elle concerne 52 % des premiers, contre 77 % des seconds.

Parmi les stages « actifs occupés » (4 % des « stagiaires » en 2000), les personnes reclassées du statut spontané d'actif occupé vers le statut d'étudiant BIT comprennent davantage d'hommes, de personnes âgées de 25 à 49 ans et surtout un plus grand nombre de sans-diplôme (36 % parmi les reclassés pour 24 % dans l'ensemble de ces « stagiaires »). Les personnes reclassées sont éloignées depuis plus longtemps du marché du travail, légèrement plus que la moyenne des stagiaires « actifs occupés ». Comme pour les stages « chômeurs », la durée du stage explique en partie le reclassement en étudiants BIT : 54 % des personnes reclassées bénéficient d'un stage de plus de six mois, contre 47 % parmi l'ensemble des bénéficiaires.

En net recul sur la décennie, le contrat d'adaptation est une mesure plutôt destinée aux jeunes de 16 à 25 ans, avec un contrat de travail liant le bénéficiaire à un employeur et avec une étape initiale de formation. Parmi les bénéficiaires de ces mesures, ceux qui se sont déclarés spontanément actifs occupés et ont été reclassés étudiants au sens du BIT sont plutôt des femmes (58 % des reclassés pour 42 % en moyenne) et sans diplôme (42 % des reclassés pour 34 % en moyenne). Cette mesure est ciblée sur un public n'ayant aucune expérience professionnelle. Comme pour les précédentes mesures, le reclassement en étudiant BIT est corrélé à la durée du stage : 52 % des personnes reclassées bénéficient d'un stage de plus de six mois, contre 14 % parmi l'ensemble des bénéficiaires.

7. Les « sans-diplôme » renvoient ici aux personnes sans aucun diplôme ou titulaires d'un CEP.

Enfin, les emplois-jeunes, mis en place à la fin de 1997, sont plutôt destinés à un public de jeunes diplômés, avec un contrat de travail de droit privé quel que soit l'employeur (y compris dans la fonction publique d'État). Il est donc étonnant que l'on rencontre des reclassements, même s'ils restent très limités (6 % de reclassements d'actif occupé en étudiant). Les personnes ainsi reclassées sont davantage des femmes (67 % des reclassés pour 54 % de l'ensemble) et davantage des jeunes de 15 à 24 ans (44 % pour 37 % de l'ensemble). La mesure constitue la première expérience professionnelle des jeunes concernés et l'absence de diplôme n'explique pas le reclassement.

Dans l'ensemble, il est clair que la durée du stage (ou du contrat) explique en grande partie le reclassement des « stagiaires » du statut spontané d'actif occupé vers celui d'étudiant BIT : 48 % des reclassés bénéficient d'un stage de 6 mois et plus, contre 21 % pour l'ensemble des « stagiaires ». Néanmoins, quelle que soit la durée du stage, les « stagiaires » peuvent être considérés comme proches du marché du travail et susceptibles d'y revenir : près de la moitié d'entre eux (48 %) avaient une activité professionnelle effective en mars de l'année précédente.

Au total, le classement au sens des critères du BIT n'apparaît pas très pertinent, pour un certain nombre de « stagiaires ». Il reflète davantage une situation transitoire de disponibilité ou non de l'individu qu'un réel éloignement du marché du travail. À ce titre, les « stagiaires » se déclarant spontanément actifs occupés et reclassés inactifs BIT constituent un potentiel de main-d'œuvre, au même titre que ceux qui ne sont pas reclassés.

Les situations de cumul de statuts

Une autre source importante de divergence entre les deux approches de la population active est liée à la durée du travail offerte. Rappelons en effet que, selon l'approche au sens du BIT, toute personne ayant travaillé ne serait-ce qu'une heure au cours de la semaine de référence est classée active occupée. De même, toute personne disponible et recherchant activement un emploi est classée chômeuse quel que soit le temps de travail recherché. Selon l'approche spontanée, par contre, le fait d'avoir travaillé ou de vouloir travailler plus ou moins longtemps peut avoir un impact sur le statut déclaré. En effet, dans certains cas, les personnes peuvent n'exercer ou ne vouloir exercer que marginalement une activité professionnelle, dans un objectif de complément de ressources par exemple. Elles tendent alors à cumuler deux statuts : celui d'actif à temps partiel et un autre statut que ces personnes peuvent juger plus important, étudiant, retraité ou femme au foyer, par exemple.

En mars 2000, 385 000 inactifs spontanés ont été reclassés actifs BIT. Les catégories les plus importantes sont celles des étudiants (138 000 personnes) et des femmes au foyer (122 000). La première est en forte progression : elle a plus que doublé depuis 1990 ; en particulier, le nombre d'étudiants classés actifs occupés au sens du BIT (91 000 en 2000) a presque triplé au cours de la décennie. La deuxième catégorie, celle des femmes au foyer actives (chômeuses pour l'essentiel), s'est réduite de près d'un tiers parallèlement à la baisse du nombre de femmes se déclarant au foyer, elle-même liée au développement de l'activité féminine. Enfin, on compte également 78 000 retraités actifs (occupés pour l'essentiel), une catégorie à effectif globalement stable, mais dont les caractéristiques se sont quelque peu modifiées, et 47 000 autres inactifs spontanés – actifs BIT.

Pour vérifier le rôle de la durée du travail offerte dans ces situations de divergence de statuts, on peut comparer les caractéristiques des actifs occupés BIT selon le statut qu'ils ont déclaré spontanément. Ainsi, les personnes qui se sont déclarées inactives ont effectivement travaillé significativement moins que celles qui se sont déclarées actives : 55 % ont travaillé moins de 20 heures au cours de la semaine de référence, contre 15 % pour les actifs spontanés. Les inactifs sont beaucoup plus fréquemment à temps partiel (80 % contre 16 %) et ne souhaitent généralement pas travailler davantage, ni trouver un autre emploi.

Ces quelques données tendent bien à caractériser les inactifs spontanés – actifs BIT par un désir plus fréquent d'une activité professionnelle réduite (alors que les chômeurs spontanés – actifs occupés BIT sont nombreux à subir une situation de sous-emploi). L'offre de travail de ces inactifs spontanés n'est pas pour autant négligeable. En particulier, les retraités - actifs occupés ont travaillé en moyenne 23 heures au cours de la semaine de référence, soit plus qu'un mi-temps. Ce sont en grande majorité

des hommes âgés d'une soixantaine d'années qui exercent comme agriculteurs exploitants. Parallèlement, depuis 1990, on observe une nette progression de la part des cadres et des diplômés, qui sont désormais sur-représentés parmi les actifs occupés, de même que les artisans, commerçants et chefs d'entreprises.

Tableau 8 – Caractéristiques des actifs occupés au sens du BIT (hors contingent) selon leur statut spontané

	Part en % des actifs occupés au sens du BIT qui :			Actifs occupés à temps partiel qui souhaiteraient travailler plus (%)
	Cherchent un autre emploi	Ont travaillé moins de 20 h	Travaillent à temps partiel	
Actifs spontanés :	7	15	16	38
– actifs occupés	6	15	16	38
– chômeurs	88	33	43	85
Inactifs spontanés :	6	55	80	11
– étudiants	8	60	84	15
– retraités	1	46	75	1
– femmes au foyer	11	65	80	25
– autres inactifs	13	65	73	26

Le cumul emploi-retraite constitue malgré tout une pratique peu répandue. En mars 2000, il ne concerne que 0,6 % des retraités spontanés (0,8 % en 1990) et ne représente que 18 % des cas d'inactifs spontanés – actifs occupés BIT (19 % en 1990). C'est désormais le cumul emploi-scolarité qui est le plus fréquent : 1,7 % des étudiants (contre 0,7 % en 1990) et 24 % des cas d'inactifs spontanés – actifs occupés BIT (contre 10 % en 1990). Il y a par ailleurs de fortes chances que le développement de cette pratique, antérieur à la reprise de 1996-1997, se poursuive à l'avenir. En effet, la France constituait et constitue encore une exception à l'égard de nombreux autres pays européens : le taux d'activité français des 15-24 ans est le plus faible d'Europe (28 % au sens du BIT en 1999, contre 44 % en moyenne dans la zone Euro), une situation qui s'explique justement dans une large mesure par la faible fréquence des cas de chevauchements entre emploi et formation initiale. La multiplication de ces cas ne ferait ainsi que rapprocher la France de ses voisins européens.

Tableau 9 – Caractéristiques des retraités spontanés selon leur statut BIT

	Actifs occupés		Chômeurs		Retraités	
	en 1990	en 2000	en 1990	en 2000	en 1990	en 2000
% d'hommes	78	76	63	63	50	49
% de moins de 60 ans	8	13	75	75	6	5
% de 60 à 69 ans	68	61	25	25	44	39
% de 70 ans et plus	24	26	0	0	50	56
% de sans diplôme ou CEP	80	55	40	33	76	65
% de BEPC, CAP, BEP ou équivalent	8	23	28	41	14	20
% de diplôme de niveau BAC ou supérieur	12	22	32	26	10	15
% d'agriculteurs exploitants	67	44	0	0	14	11
% d'artisans, commerçants, chefs d'entrep.	11	15	45	7	11	9
% de cadres et prof. intellectuelles sup.	3	13	15	23	7	9
% de professions intermédiaires	3	6	4	15	14	17
% d'employés	8	13	29	29	23	26
% d'ouvriers	8	9	7	26	31	28

Le phénomène de cumul emploi-formation initiale en France est néanmoins plus large que ne le laisse penser le seul décompte des étudiants spontanés – actifs occupés BIT. Au total, en mars 2000, 11 % des personnes en cours d'études initiales sont actives occupées au sens du BIT, une proportion qui s'est accrue de 3 points depuis 1990. Sur ces 625 000 personnes cumulant emploi et formation initiale, environ 40 % (268 000 personnes) sont en apprentissage sous contrat et 60 % (357 000 personnes) suivent des études scolaires ou universitaires. Les premiers se déclarent pratiquement tous

(à 99 %) actifs occupés, la question sur le statut mentionnant explicitement le cas des apprentis parmi les personnes qui travaillent. Les seconds se déclarent à 77 % actifs occupés et à 23 % étudiants. Ce sont ces 23 % restant qui alimentent la case des étudiants spontanés – actifs occupés. Ces personnes, donc, bien que travaillant, ne se situent pas spontanément actifs occupés. Par rapport aux autres étudiants-travailleurs, ceux qui se sont déclarés actifs occupés, elles sont plutôt plus jeunes, ont moins travaillé et occupent des emplois moins qualifiés (qui s'apparentent plus à des petits boulots alimentaires que, par exemple, à une insertion progressive dans l'activité professionnelle réellement visée).

Tableau 10 – Modèle LOGIT de la probabilité de se déclarer étudiant dans l'ensemble des actifs occupés BIT (hors contingent) en cours d'études scolaires ou universitaires

	Probabilité (en %)	Écart de probabilité (en points)
Constante	60,5	
Homme	réf.	
Femme	62,2	1,7
15-24 ans	réf.	
25 ans et plus	23,9	-36,6
Ont travaillé moins de 20 heures la semaine passée	réf.	
Ont travaillé 20 heures ou plus la semaine passée	29,5	-31,0
Travaillent comme cadre ou profession intellectuelle supérieure	43,7	-16,8
Autres catégories socio-professionnelles	réf.	

En guise de conclusion : quels enseignements sur les marges de ressources en-main d'œuvre ?

On aurait pu espérer de la comparaison des deux approches de la population active une appréciation directe des marges de ressources en main-d'œuvre, à partir notamment de l'effectif des actifs spontanés – inactifs BIT. Les choses ne sont néanmoins pas si simples. D'une part, au sein des actifs spontanés – inactifs BIT, un nombre important ne souhaitent pas travailler (notamment les plus âgés). D'autre part, le fait que certains actifs BIT se déclarent inactifs (tels que certains étudiants travailleurs) prouve que les marges de ressources en main-d'œuvre peuvent aussi se situer au sein des inactifs spontanés.

Tableau 11 – Les inactifs au sens du BIT souhaitant travailler en mars 2000 selon leur statut spontané

	Ensemble (en milliers)	Répartition en % par statut spontané	Disponibles (en milliers)	% de disponibles
Ensemble	740	100	275	37
Actifs spontanés	387	52	140	36
– actifs occupés	25	3	4	15
– chômeurs	362	49	136	38
Inactifs spontanés	354	48	135	38
– étudiants	88	12	16	18
– retraités	16	2	12	79
– femmes au foyer	171	23	79	46
– autres inactifs	79	11	28	36

On peut alors envisager de se résoudre à l'évaluation usuelle des marges de ressources en main-d'œuvre, qui consiste à dénombrer au sein des inactifs BIT ceux qui souhaitent travailler et, en particulier, ceux qui sont disponibles. Ainsi, en mars 2000, environ 3 % des inactifs BIT ont déclaré souhaiter travailler, soit 740 000 personnes. Parmi elles, 275 000 personnes, soit moins de la moitié, sont disponibles dans les quinze prochains jours pour travailler. Les marges semblent donc bien faibles, à court terme.

L'analyse précédente montre néanmoins qu'on aurait tort de sous-estimer les marges au sein des personnes indisponibles. Le cas des chômeurs qui, faute d'avoir trouvé un emploi, se retrouvent en stage en est une illustration. En effet, dans un contexte plus favorable à l'emploi, la nécessité pour ces personnes de suivre un stage n'aurait peut-être pas été. De même, le souhait de travailler n'est pas indépendant de la représentation que l'on a de la facilité ou de la difficulté à trouver un emploi. La démotivation croissante des personnes de 50 ans et plus peut ainsi sans doute s'expliquer par le contexte de moins en moins incitatif à l'emploi des plus âgés, que ce soit du fait de la réticence des entreprises ou du fait des encouragements des divers acteurs sociaux aux retraits anticipés d'activité.

À ce stade, il est donc prématuré de conclure sur l'ampleur des marges de ressources en main-d'œuvre. En l'état actuel des choses, elles semblent s'être rétrécies pour les plus âgés et élargies pour les plus jeunes. Elles pourraient néanmoins se modifier fortement, dans l'hypothèse d'une poursuite de fortes créations d'emplois dans les années à venir.

Christine Gonzalez-Demichel

Insee, Département de l'Emploi et des Revenus d'Activité
Section « Synthèse et Conjoncture de l'Emploi »
Timbre F204, 18, bd Adolphe Pinard, 75675 Paris cedex 14
Tél. : 01.41.17.54.45 ; Fax : 01.41.17.61.63
E-mail : christine.gonzalez-demichel@insee.fr

Emmanuelle Nauze-Fichet

Insee, Département de l'Emploi et des Revenus d'Activité
Section « Synthèse et Conjoncture de l'Emploi »
Timbre F204, 18, bd Adolphe Pinard, 75675 Paris cedex 14
Tél. : 01.41.17.38.01 ; Fax : 01.41.17.61.63
E-mail : emmanuelle.nauze-fichet@insee.fr

Comparer les situations des jeunes face à l'emploi dans quatre pays européens : des enjeux pour l'intégration européenne et les déterminants sociétaux

Andréana Khristova

Cette communication présente quelques éléments d'une réflexion, incomplète et inachevée, sur les enjeux que présentent l'harmonisation et la normalisation des indicateurs statistiques pour le rapport entre intégration européenne et déterminants sociétaux, réflexion indispensable à la réalisation d'une recherche en cours ayant pour objet : « Intégration européenne et déterminants sociétaux : comparaison de l'insertion professionnelle des jeunes en Allemagne, Grande-Bretagne, France, Italie ».

L'utilisation d'analyses comparatives dans la construction des politiques européennes en termes d'emploi et de formation et pour la fixation d'objectifs communs conduit à s'interroger sur la pertinence et sur ce qu'est aujourd'hui la comparaison internationale. L'intégration européenne est souvent associée, dans la logique dominante actuellement, à une convergence issue de critères nominaux. La question statistique est alors importante, non seulement en raison de la nécessité de produire des données de cadrage et des difficultés inhérentes à la comparaison internationale, mais également en raison de l'impact direct du processus de production statistique à l'échelle européenne sur l'intégration.

Nous faisons l'hypothèse que les indicateurs statistiques sont révélateurs à la fois de tendances communes aux structures sociales propres et de leurs inerties. Les constructions statistiques harmonisées à l'échelle européenne agissent sur la production nationale d'indicateurs via les exigences de normalisation et la diffusion de critères communs de définition des catégories. Ceci est vrai pour les catégories relatives au marché du travail et à l'insertion professionnelle des jeunes en particulier. Mais cette nécessité affirmée d'une statistique européenne n'empêche pas la persistance des productions statistiques nationales en principe conformes aux normes du BIT. La batterie d'indicateurs rendant compte de l'insertion professionnelle des jeunes exprime une tension entre la mise à jour de spécificités sociétales et la reconnaissance de tendances apparemment communes aux principaux pays européens.

Chacun s'accorde à dire que le processus d'insertion professionnelle des jeunes est toujours socialement déterminé par le système éducatif et de formation, par les politiques de l'emploi, par les pratiques de mobilisation de la main-d'œuvre des entreprises et par leurs rapports. Le problème est de savoir jusqu'à quel point le travail d'harmonisation statistique légitime une certaine normalisation conceptuelle. L'orientation quasi uniforme des recommandations de la Communauté européenne relatives à l'emploi et à la formation des jeunes (développement de l'alternance, revalorisation de la formation professionnelle, flexibilité du marché du travail) est sans doute un bon indice de cette normalisation. Remarquons que cette orientation ne repose que partiellement sur les statistiques, elle est d'abord déterminée par des pré-requis idéologico-politiques.

Notre étude se référera à l'expérience de quatre pays : l'Allemagne, la France, l'Italie et le Royaume-Uni. Nous nous bornerons d'abord à expliciter la nécessité et les enjeux d'une production statistique européenne. Compte tenu de l'importance qu'acquiert la statistique dans le processus d'intégration et d'orientation des politiques d'emploi et de formation européennes, nous tenterons ensuite de mesurer les efforts consentis par les organismes internationaux afin de fournir un outil

statistique opératoire et fiable. Les illustrations seront fournies à partir de l'examen des taux de chômage des jeunes, de la prise en compte du lien éducation/chômage/emploi/activité, enfin de la définition même de la population jeune.

1. Le rôle de la statistique dans le processus de l'intégration européenne

1.1 L'enjeu de la construction d'une statistique européenne

L'analyse de la production statistique a toujours suscité des débats, notamment en raison de sa double fonction descriptive/prescriptive. Dès leurs origines, les statistiques articulent une transcription technique de la réalité à travers les indicateurs et leur usage à des fins de connaissance, de décision et d'action (Desrosières, 1993). Les appareils statistiques nationaux portent la marque de la configuration historique de l'État et des déterminations sociales des classements ou des catégorisations en usage. Le débat sur la construction, l'usage, le rôle des statistiques n'est plus aujourd'hui limité aux espaces nationaux. Il est renouvelé par la puissance des enjeux du processus de l'intégration européenne. La double fonction description/prescription est bien entendu également au cœur de l'élaboration d'un appareillage statistique européen visant à l'harmonisation et au dépassement de nomenclatures différentes parce que liées aux histoires sociétales.

Dans la Communauté européenne, la production statistique est appelée à jouer un rôle important dans la codification des contenus du processus d'intégration. L'outillage statistique construit aux fins d'étude de l'insertion professionnelle des jeunes, des systèmes éducatifs, de la reconnaissance sociale des qualifications, des rapports entre catégories de populations actives au sein du chômage est nécessairement ambivalent : d'un côté, il dépend de la conception et de la représentation de ces phénomènes, d'un autre côté, il contribue à les forger. Le besoin de construction d'une statistique européenne est de ce point de vue légitimé par la volonté de fixer une sorte d'enveloppe commune à l'ensemble des politiques de l'emploi et de formation et aux actions sur le marché du travail.

– En tendance, la situation des jeunes au regard de l'emploi s'est relativement dégradée, bien qu'avec des ampleurs et des rythmes différents dans les quatre pays et des effets socio-économiques inégaux. Le durcissement des conditions d'insertion s'est traduit par une hausse des taux de chômage des jeunes actifs, qui ont excédé ceux des adultes, y compris en Allemagne pour la période récente. En dépit de systèmes d'éducation et de formation distincts, de processus d'acquisition des qualifications différenciés, on peut constater un accroissement quasi continu et généralisé de la participation aux études et l'affichage d'un objectif de revalorisation des formations professionnelles. Ces tendances sont bien connues. Elles sont compatibles avec des constructions sociétales diversifiées en termes de système d'éducation et de formation (traditionnellement axés sur l'enseignement scolaire ou la formation professionnelle) et en termes d'organisation dominante des marchés du travail (marché interne/marché professionnel et leurs articulations avec le marché externe).

– L'allongement de la scolarisation initiale est un fait établi bien que les enjeux qui sous-tendent ce processus diffèrent d'un pays à l'autre : meilleure adaptation aux besoins de l'appareil productif en mutation ou moyen de retarder l'insertion face au risque du chômage (Lefresne, 1992), objectif d'amélioration des conditions d'insertion. Globalement, les pays ont tous connu une tendance à la hausse des taux d'inactivité des jeunes (le taux d'inactivité des 15-24 ans est de l'ordre de 60 % en France et Italie et respectivement de 30 % et 40 % au Royaume-Uni et Allemagne). L'entrée¹ sur le marché du travail des jeunes est retardée en moyenne d'un an en 1995 par rapport à 1987 dans l'ensemble des pays étudiés en passant de 16 à 17 ans au Royaume-Uni, de 18 à 19 ans en Allemagne, de 20 à 21 en Italie et de 20 à 22 ans en France (Eurostat, 1997). L'augmentation de l'âge d'entrée sur le marché du travail va de pair avec l'allongement de la durée des études.

– Un mouvement de valorisation et revalorisation des formations professionnelles caractérise les quatre pays européens. Les fortes tensions internes aux systèmes de formation professionnelle conjuguées à celles du marché du travail, ont structuré les politiques publiques mobilisant la formation. Sous des modalités diverses, que ce soit par les efforts de rapprocher école et entreprise dans le cas français, de formaliser et institutionnaliser davantage la formation en Italie, de développer

1. Âge à partir duquel la moitié des jeunes est entrée sur le marché du travail.

un dispositif massif au Royaume-Uni cherchant à élargir et à codifier la formation ou que ce soit par les efforts visant à maintenir l'unité et la stabilité du système en Allemagne, ces politiques infléchissent les bases de chacun des systèmes de formation professionnelle. La formation professionnelle acquiert un rôle important dans l'insertion des jeunes par delà la place qu'elle peut occuper à l'égard du système productif (en apparence relativement déconnectée du système productif en France et Italie, quasi intégrée en Allemagne et au Royaume-Uni) et dans le système éducatif (structurante pour l'ensemble du système éducatif en Allemagne ou moins structurante dans les autres pays).

– Parallèlement, les processus de mobilisation et d'usage de la main-d'œuvre jeune se transforment dans les quatre pays : dispositifs d'insertion professionnelle des jeunes, multiplication des formes particulières d'emploi, polarisation sectorielle de l'emploi des jeunes. Quel que soit le niveau, les dispositifs impulsés par les pouvoirs publics affichent tendanciellement des combinaisons singulières formation/abaissement du coût salarial ; leurs formes concrètes varient d'un pays à l'autre. Ces deux éléments fortement présents dans les dispositifs français (formation en alternance couplée à des réductions du coût salarial) semblent en décalage structurel en Italie (faible contenu en formation des mesures) et au Royaume-Uni (les politiques d'insertion des jeunes sont presque entièrement recouvertes par les politiques de formation).

La production statistique européenne enregistre l'existence de telles tendances communes, portées de plus en plus par un langage commun, même si discutable, balisé par chacun des États et repris par la Commission européenne. Ces tendances sont au cœur de la double objectivation, description et orientation de l'action publique, qui caractérise l'appareillage statistique européen.

Dans ce sens, la construction statistique européenne à travers l'harmonisation des méthodes de recensement, des nomenclatures, des indicateurs classiquement en usage (taux de chômage, taux d'emploi, taux d'activité et les indicateurs de formation) vise non seulement à fournir un outil d'analyse comparative internationale mais surtout un outil permettant d'orienter les politiques de l'emploi nationales. Elle se doit de lever les disparités liées aux constructions institutionnelles nationales sans pour autant gommer leurs effets.

Les travaux comparatifs sur l'insertion professionnelle des jeunes se heurtent à l'hétérogénéité des indicateurs standardisés produits par les organismes internationaux (Eurostat et OCDE). Remettant en cause leur capacité à rendre compte des spécificités nationales, les chercheurs essaient souvent d'élaborer des indicateurs de comparaison à partir des statistiques nationales. Les sources statistiques nationales renvoient à des spécificités liées aux cadres institutionnels. La collecte des données relatives à la force du travail varie d'un pays à l'autre. Il existe des incohérences entre les indicateurs nationaux intrinsèques, des notions semblables recouvrant des réalités différentes. À cet égard, la statistique internationale et européenne en particulier semble être une nécessité pour tenter de rendre possible la comparaison des données relatives aux différents pays. Le problème est que l'harmonisation en cours des nomenclatures et des définitions des principaux indicateurs statistiques relatifs à l'emploi et à l'éducation n'implique pas mécaniquement un bon degré de comparabilité.

Nous l'avons suggéré, au-delà d'un simple outil de comparaison des situations des jeunes au regard du marché du travail, les indicateurs statistiques communs ont à voir avec les tentatives d'harmonisation des politiques de l'emploi en Europe. Ce processus s'est accéléré à partir du traité d'Amsterdam qui stipule la coordination des politiques de l'emploi. La concrétisation s'est faite au sommet de Luxembourg en 1997 avec l'adoption des « piliers » (améliorer la capacité d'insertion professionnelle, développer l'esprit d'entreprise, encourager la capacité d'adaptation des entreprises et de leurs travailleurs, renforcer les politiques d'égalités des chances) comportant plusieurs lignes directrices. Depuis, la Commission européenne ne cesse d'infléchir et de préciser les objectifs et les modalités en fonction des résultats observés dans chacun des pays. Les démarches qui ont promu la mise en œuvre des politiques européennes s'appuient fortement sur le principe du *benchmarking* qui consiste dans l'étalonnage des politiques nationales d'emploi selon des critères de performance et la sélection des « bonnes pratiques ».

1.2 Le langage commun : des ressemblances sémantiques mais des structures différentes

Dans le contexte européen, les notions d'activité, de chômage, de formation et d'insertion sont devenues globalement « universelles », mais elles demeurent relativement hétérogènes du point de vue de l'approche dynamique des structures. Les efforts d'homogénéisation ne manquent pas, ils sont consentis par les instances nationales et européennes à travers la standardisation des indicateurs statistiques et l'harmonisation des catégories auxquelles ils se réfèrent. Certes, l'homogénéité conceptuelle ne permet pas encore la comparabilité des phénomènes et la transférabilité des catégories nationalement construites dans un espace européen.

La notion d'insertion professionnelle est fortement mobilisée pour les jeunes dans les objectifs de l'emploi communautaires alors que ses référents sont enracinés dans les systèmes sociétaux. Via le terme de *Eingliederung*, l'insertion professionnelle en Allemagne fait allusion à une « entrée particulière, aménagement exceptionnel des salaires conventionnels pour la rentrée de certains ouvriers dans la convention collective de certaines branches » (Barbier, 2000). Le terme d'intégration utilisé en Angleterre sous-tend l'idée qu'il s'agit d'un processus de recherche active d'emploi par les jeunes via les services publics de l'emploi ; alors qu'en France, l'insertion constitue une période de transition professionnelle plus ou moins institutionnalisée et qui suppose pour un fragment de la jeunesse des passages par des dispositifs publics, des parcours de formation, des formules de stages en entreprise et des modes d'emplois aidés. Il s'en suit que le segment des jeunes visés par les dispositifs de la politique de l'emploi, malgré la délimitation d'âge commune, varie sensiblement d'un pays à l'autre, reflétant la dimension sociétale du rapport jeunesse/marché du travail.

Les différences liées aux structures sociales nationales persistent et les catégories composites, conçues au niveau européen pour rendre compte de la situation dans l'ensemble des pays membres, ne recouvrent pas exactement les catégories nationales des politiques de l'emploi (Barbier, 2000). Cependant, quelles que soient ses dimensions sociales, dans les quatre pays l'insertion professionnelle des jeunes se définit par rapport à l'entrée sur le marché du travail mais elle ne se limite pas seulement aux catégories ciblées par les politiques de l'emploi.

Il nous semble que la situation ne se résume plus par l'existence de problèmes communs résolus différemment selon les pays (Freyssinet, 1990). La réflexion sur la « construction sociale » de l'insertion professionnelle des jeunes à l'échelle européenne s'impose à l'heure actuelle car des tendances communes sont repérables dans les modes d'organisation de l'insertion professionnelle des jeunes sous l'impulsion des orientations européennes en matières d'emploi.

2. Évaluation de l'harmonisation de la production statistique internationale

2.1 Les problèmes d'utilisation des statistiques internationales

Dans une perspective comparative, tout chercheur travaillant sur les processus d'insertion professionnelle est confronté à des disparités statistiques bien réelles.

Les deux organisations principales productrices de données statistiques au niveau international – OCDE et Eurostat – n'aboutissent pas toujours à des outils de travail complètement fiables. Parmi les données mises à disposition par l'OCDE et l'Eurostat, il y a des divergences. Un regard sur l'évaluation des taux de chômage des jeunes est particulièrement révélateur dans une logique dynamique (cf. graphique).

En observant les tendances de la variable statistique « taux de chômage des jeunes de 15 à 24² ans », les différences de mesure apparaissent clairement, même si une convergence est repérable dans les années récentes. Ces différences, qui ne résument pas l'ensemble des disparités, sont partiellement liées aux méthodes techniques de transcription des catégories définies par le BIT. Les modes de collecte des données selon les deux organismes divergent. À la différence d'Eurostat, l'OCDE procède de manière à rendre compatibles et comparables des sources nationales primaires, ce qui relativise la portée des données. Eurostat recueille les données collectées par les États membres tenus de mener à

2. La discussion de la classe d'âge institutionnelle et de son évolution est faite ultérieurement.

intervalles réguliers une Enquête sur les forces de travail. Cette enquête doit comprendre une liste de questions communes enchâssées dans un cadre de codage commun des réponses reçues et faire usage des définitions issues d'un consensus institutionnel international calé sur les normes du Bureau International du Travail (BIT).

Même si les deux organisations s'alignent sur le concept de population active arrêté en 1982 par le BIT, les méthodes de calcul et les définitions utilisées par l'OCDE et Eurostat connaissent aussi des différences. Par exemple, les échantillons sur lesquels la collecte des données est effectuée ne sont pas les mêmes selon les organismes. L'enquête sur les forces de travail d'Eurostat porte sur *la population des ménages* tandis que les « Statistiques de la population active » de l'OCDE sont basées sur *la population active totale*³.

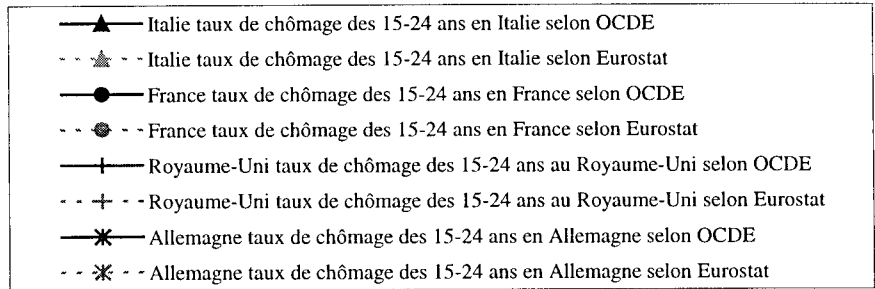
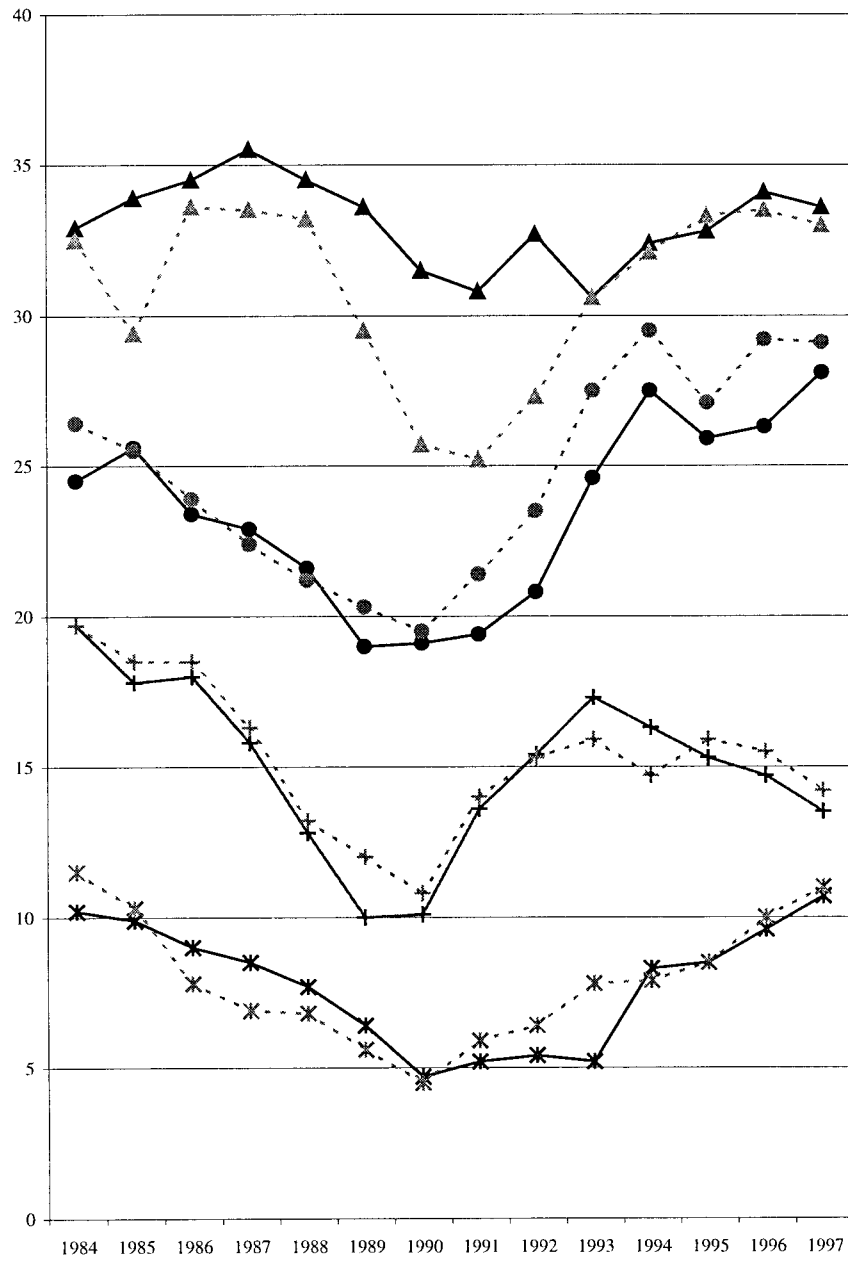
Les différences de définition de la population active sont importantes dans la mesure où cette dernière est centrale dans le calcul du taux de chômage. Il est intéressant de noter que l'OCDE travaille sur *la population active totale* ou sur *la population active civile* en fonction des spécificités nationales de collecte des données. Dans le cas de l'Italie, par exemple, les chiffres de la population active excluent les militaires du contingent alors que dans les autres pays, les taux sont calculés sur la base de la population active totale. Il est évident que cet exemple ne suffit pas, à lui seul, à montrer les incohérences qui subsistent dans l'évolution du taux de chômage, mais il est un élément à prendre en compte si l'on approfondit l'analyse dans cette direction.

Il ne s'agit pas d'un simple problème de surestimation ou de sous-estimation des taux par l'un ou l'autre des deux organismes. Dans les cas allemand, britannique et italien, les incohérences ou les divergences dans l'évolution du taux de chômage selon la source sont importantes. Les dynamiques tracées par les taux de chômage des jeunes actifs sont parfois contrastées ou décalées : en 1993, l'Allemagne connaît selon Eurostat une augmentation du taux de chômage de +1.4 points par rapport à l'année précédente alors que selon l'OCDE il s'agit d'une baisse de -0.2 points. Des situations semblables de tendances opposées sont repérables en Italie pour les périodes 1984-1985 (le taux de chômage des jeunes varie de +1 point OCDE et -2.8 points selon Eurostat) et 1992-1993 (respectivement entre -2.1 et +3.3) et au Royaume-Uni en 1994-1995 (entre -1 point et +1.2 points). Ces différences entre les sources statistiques internationales ne relèvent que partiellement des changements d'ordre technique dans les enquêtes. Par exemple, l'Enquête sur les forces du travail européenne a fait l'objet d'une mise à jour en 1992 avec l'introduction de plusieurs questions insistant sur l'importance de l'enseignement et la formation dans la configuration de la population active (Felstead, Green, Mayhew, 1998). Cette révision de l'enquête a produit une rupture entre les données issues des nouvelles séries et celles issues des séries précédentes. Outre les changements purement techniques dans les enquêtes, ces périodes correspondent aussi à des transformations institutionnelles ayant affecté dans chacun des pays la comptabilisation des jeunes au chômage. Selon la capacité des organismes internationaux à capter ces transformations, les données statistiques varient. En Allemagne, la date charnière qui semble marquer un tournant dans la comptabilisation et le calcul du taux de chômage des jeunes selon les deux sources correspond à celle de l'unification. Cette dernière a contribué à modifier et à embrouiller l'étude statistique de la jeunesse notamment, en raison des situations des jeunes par rapport aux systèmes éducatifs. En Italie, c'est plutôt l'allongement de la scolarisation par le report de l'âge légal de fin d'études obligatoires, de 14 à 15 ans, qui a modifié les frontières institutionnelles et statistiques de la jeunesse. Des disparités de mesure existent également dans d'autres champs que celui du chômage.

Dans la suite du texte, nous utiliserons les données d'Eurostat. Nous faisons l'hypothèse que pour les pays européens l'Enquête communautaire sur les forces de travail a un degré de comparabilité plus élevé que toute autre statistique actuellement disponible sur le chômage et l'emploi des jeunes. Les données sont communiquées par les pays et reposent sur un effort de codification et de méthodologie commune. Il n'en demeure pas moins que les données nationales peuvent différer de celles d'Eurostat.

3. Les différences entre la population étudiée par Eurostat et celle étudiée par l'OCDE peuvent provenir de la définition même des ménages qui exclut les ménages collectifs (Eurostat, 1996b). Alors que la population telle qu'enregistrée par l'OCDE comprend l'ensemble des nationaux présents ou temporairement absents du pays et les étrangers établis en permanence dans le pays.

Évolution des taux de chômage des jeunes actifs selon les sources dans quatre pays européens



2.2 Au-delà des problèmes purement statistiques : la capacité des catégories emploi/chômage/activité à rendre compte des transformations

Dans une logique de dynamique comparative, les différences qui persistent en termes de mesure interrogent plus largement l'applicabilité de critères de référence dans l'espace et dans le temps et la capacité des indicateurs à transcrire et à repérer les transformations dans les champs de l'emploi et de la formation.

L'usage du taux de chômage pour comparer la performance des différents modes d'insertion professionnelle est souvent critiqué en raison du biais produit par l'indicateur même (Fondeur, Lefresne, 2000). L'insuffisance d'une comparaison à partir des taux de chômage est liée aux différences socio-institutionnelles des systèmes de formation professionnelle et de leur articulation à l'enseignement scolaire. Même si l'on considère la répartition des jeunes dans l'ensemble entre des situations possibles – d'emploi, chômage, activité, inactivité et de formation – au regard du contexte national de l'articulation entre système de formation et système d'emploi et du fonctionnement du marché du travail, les difficultés de mesure et d'interprétation subsistent. Par exemple, les répartitions des jeunes entre activité, chômage et inactivité sont difficilement commensurables, alors même que les procédures sont globalement homogénéisées. Les statistiques internationales (au sens du BIT) considèrent comme occupée toute personne ayant travaillé au moins une heure au cours de la période de référence. La définition particulièrement extensive de l'emploi et la multiplication et la généralisation des statuts spécifiques pour les jeunes dissimulent les situations frontières entre emploi et chômage, entre inactivité et emploi. Ce brouillage n'est pas nouveau pour les quatre pays, mais il s'accroît. Les difficultés actuelles de transcription statistique des situations au regard du marché du travail sont aujourd'hui plutôt attribuables à la remise en question et la refonte des spécificités nationales existantes en partie sous l'impulsion européenne.

Ces difficultés de construction des indicateurs au niveau national et européen sont liées aux transformations des caractéristiques nationales, quelles qu'elles soient, relatives au fonctionnement du marché du travail. Si cela est juste, les indicateurs statistiques standardisés auxquels les catégories d'activité, d'emploi, d'inactivité sont référées, sont alors à reconsidérer.

À titre d'illustration, nous fournissons quelques éléments sommaires sur les cas de la Grande-Bretagne, la France, l'Italie.

– Le remodelage du système de formation initiale britannique bascule le système élitiste fondé sur les métiers (Lefresne, 1992) vers un système structuré autour des programmes de formation massifs qui sont, entre autres, consacrés à la certification professionnelle parce qu'ils viennent compléter un système d'éducation et de formation où l'enseignement professionnel n'occupait qu'une place marginale après l'effondrement de l'apprentissage. C'est à la participation massive des jeunes dans les dispositifs publics combinant emploi et formation que l'on peut assigner le brouillage, devenu visible, des frontières catégorielles : tantôt une comptabilisation dans la catégorie de l'emploi, tantôt dans la catégorie des inactifs. Dans les programmes de formation britanniques du type *Youth Training Scheme* et *Youth Training*, le vacillement entre les catégories est évident : les jeunes relevant de ces dispositifs sont par convention considérés comme « occupés » s'ils étaient chez un employeur la semaine précédant l'enquête ou « non occupés » s'ils étaient dans un *College* ou *Training Center* (LFS, 1999). D'où les difficultés à mettre en œuvre et à rendre opérationnelles les définitions et à leur attribuer des indicateurs statistiques utilisables sur moyenne ou longue période. Les règles administratives d'enregistrement des chômeurs et le calcul du taux de chômage ont eu beaucoup de mal à se stabiliser changeant 32 fois entre 1979 et 1996 (Lefresne, 1997).

– En France, l'inflexion des caractéristiques du processus d'insertion professionnelle transforme le modèle d'insertion « à la française » (Verdier, 1995) et rend plus délicate la lecture des situations des jeunes au regard du marché du travail. Les changements intervenus dans les modes d'insertion professionnelle des jeunes produisent des effets sur les mécanismes du marché interne prédominant. L'entrée en vie active des jeunes se fait quasi systématiquement à travers des statuts ou des emplois instables moyennant emploi et formation. Les modes d'acquisition de la qualification ont également évolué avec la valorisation des formations professionnelles : création des bacs professionnels, expansion de l'apprentissage et de son rôle comme mode d'insertion. Ces mutations du modèle français se

sont accompagnées de l'accroissement des dispositifs d'insertion professionnelle des jeunes qui ont bouleversé l'articulation entre système éducatif et système de formation. En termes de comptabilisation, les changements impliquent une double remise en question de l'appareillage statistique : d'une part, en raison de la multiplication des dispositifs procurant des situations « biaisées » et d'autre part, en raison de l'ampleur du public jeune concerné par ces dispositifs.

– Comme dans le cas français, la multiplication des situations intermédiaires, en Italie, peu sous-tendues par le système de formation majoritairement scolaire auparavant, brouille les frontières entre les catégories traditionnelles des actifs occupés, chômeurs et inactifs. Les formes particulières d'emploi (temps partiel, contrats spécifiques de travail avec un volet de formation...) qui affectent largement certains fragments de la jeunesse accentuent la variété de statuts juridiques et fait éclater la catégorie « emploi ».

En résumé, les difficultés d'harmonisation et de standardisation de la mesure statistique internationale sont bien réelles et l'on se heurte à un paradoxe apparent. D'une part, les difficultés auxquelles l'appareillage statistique européen est confronté laissent à penser que, dans l'absolu, la possibilité d'une statistique nouvelle enregistrant et rendant compte des transformations du fonctionnement du marché du travail a ses limites. D'autre part, les statistiques européennes sont indiscutablement considérées comme un outil nécessaire pour orienter les politiques de l'emploi et fournir un cadre de références communes.

3. L'articulation intégration européenne/déterminants sociétaux à partir de quelques exemples

3.1. La plasticité de la catégorie « en formation »

Portée par les objectifs européens, la formation s'est transformée en un enjeu majeur des politiques d'insertion professionnelle des jeunes. Pour dresser et comparer les situations des jeunes en insertion, le recours aux indicateurs ayant trait à la formation est inévitable. Ces indicateurs (taux de participation aux études, taux de scolarisation, ...) relèvent fondamentalement du même problème que ceux relatifs au marché du travail. La mesure statistique qui permet de formaliser la participation à l'éducation initiale des jeunes est d'un usage délicat dès lors qu'il s'agit de la coupler aux transformations du rapport formation/emploi et de l'articulation entre système de formation professionnelle initiale et système scolaire.

Les impulsions européennes ne suffisent pas à faire de la formation, au moins à l'heure actuelle, une catégorie facile à inclure dans l'analyse du marché du travail. Le champ de la formation est quasi absent⁴ de l'Enquête sur les forces du travail européennes car il a été considéré comme ne donnant pas de renseignements directs sur le rapport de la main-d'œuvre au marché du travail.

Les premières questions sur la formation apparaissent dans l'enquête à partir de 1983 (Felstead, Green, Mayhew, 1998). La mise à jour de l'enquête en 1992 a pour objectif, entre autres, de mieux prendre en compte l'importance de l'enseignement et de la formation dans la configuration de la population active. Cependant, seul l'indicateur taux de participation à un enseignement ou à une formation au cours des quatre dernières semaines précédant l'interview est indiqué dans les tableaux récapitulatifs publiés par Eurostat (Eurostat, 1995, 1998). Depuis, la formation est de plus en plus mise en avant sous l'impulsion des politiques de l'emploi européennes. Même s'il y a des glissements sémantiques ou des modifications de priorité, les domaines essentiels d'action restent fondamentalement les mêmes. Par exemple, les dispositifs d'éducation et de formation apparaissent dans les cinq priorités fixées lors du Conseil d'Essen (1994) lorsqu'il s'agit d'avoir pour objectif d'améliorer les perspectives d'emploi des travailleurs par la promotion de l'investissement dans la formation professionnelle en faisant acquérir des formations professionnelles aux jeunes⁵, et lorsqu'il s'agit des mesures particulières pour des groupes soumis au chômage visant à offrir un emploi ou une formation

4. Il ne s'agit pas d'un manque de questionnement sur la formation mais du fait qu'il y a peu de trace dans les publications officielles d'analyse du marché du travail d'Eurostat (Enquête sur les forces du travail).

5. Ici, nous ne ferons allusion qu'aux actions ayant trait à la jeunesse.

aux jeunes quittant l'école sans qualification (Eurostat, 1995). Les lignes directrices adoptées en 1997 au Luxembourg regroupent les actions qui ont trait à la formation et liées à l'amélioration de la capacité d'insertion professionnelle.

Les actions de la politique publique dans le champ de la formation ont évolué dans l'ensemble des pays. Les objectifs européens en terme de diminution du chômage et d'augmentation du taux d'emploi sont fixés de façon à agir sur les politiques d'insertion incluant la formation. Au-delà des particularités liées strictement au rapport entre système éducatif et système productif, la catégorie du chômage voit ses contours se modifier par les procédures administratives et institutionnelles. Les politiques d'emploi destinées aux jeunes, notamment à partir des dispositifs d'insertion qui alternent formation professionnelle et emploi, peuvent parfois avoir des effets, intentionnels ou non, de chute statistique du chômage des jeunes. La transformation du passage école/vie active s'est progressivement affirmée conduisant à reconsidérer la formation professionnelle qui sert de plus en plus d'outil ou de dispositif d'insertion, ce qui excède la simple prolongation des études en milieu professionnel. L'usage de la formation dans les actions publiques accentue davantage les ambiguïtés entre les catégories d'analyse traditionnelles du marché du travail. Au regard de l'analyse de l'insertion professionnelle des jeunes, la catégorie de la formation peut être considérée comme un état alternatif au marché du travail et « être en formation » confère un statut social à l'individu. Nous sommes donc dans un paradoxe.

Replacé dans cette logique, l'état des lieux de la situation des jeunes au regard du marché du travail, telle qu'il est dressé par Eurostat en 1995 (cf. tableau 1), est relativement opaque quant à l'éducation. Les données disponibles concernant le taux de participation à l'éducation ne sont pas compatibles avec celles du taux d'activité et de chômage des jeunes. Cette incohérence est due au fait que l'indicateur retenu par Eurostat considère comme *participation à l'éducation* la formation professionnelle initiale, la formation permettant l'avancement dans l'emploi et la formation dans un domaine non lié au travail. Cette définition extrêmement extensive permet de prendre en compte des personnes qui sont considérées en même temps comme actives et comme participant à l'éducation. Il faut donc revoir la catégorie statistique d'activité et par suite, celle de chômage, d'inactivité etc.

Tableau 1 – La situation des jeunes 15-24 ans à l'égard du marché du travail en 1995

	Allemagne	France	Italie	Royaume-Uni
Taux d'activité	52.5	35.7	38.8	63.7
Taux de chômage des jeunes actifs	8.5	27.1	32.8	15.5
Taux d'emploi	48.0	26.1	26.1	53.9
Taux de participation à l'éducation	62.5	66.8	53.7	45.7

Source : Eurostat, 1996a.

Il reste à souligner que l'inscription explicite de la formation dans les priorités d'action européennes concernant l'emploi dépend d'une lecture encore fortement biaisée par les spécificités nationales. Les indicateurs relatifs à la formation (âge de sortie du système éducatif, niveau de diplôme, participation aux études, ...) ne sont qu'*a priori* usuels car ce sont à la fois le contexte dans lequel le système s'inscrit, son fonctionnement, l'articulation entre des hiérarchies entre filières qui leur donnent sens (Duru-Bellat et alii, 1997).

L'examen de l'indicateur de « participation à l'éducation » fait ressortir des écarts entre les pays européens avec une relative faiblesse de la formation des jeunes au Royaume-Uni et en Italie et des situations relativement proches en France et Allemagne. Les similitudes des chiffres français et allemands masquent des différences importantes concernant le type, le lieu et les modalités de formation. En France, parmi les 15-24 ans, l'essentiel des effectifs est scolarisé à temps plein y compris pour les formations technique et professionnelle. La part de l'apprentissage ou au sens plus large de la formation en alternance, même si elle gagne en ampleur, reste relativement faible. En Allemagne, il s'agit d'une population jeune qui poursuit dans sa majorité une formation en alternance. Les jeunes allemands en formation en alternance dans le système dual sont comptabilisés parmi les « en éducation » à temps plein ce qui gonfle leur taux de participation à l'éducation. Au contraire,

leurs homologues⁶ britanniques, compte tenu des différences de formalisation et des transformations récentes du système, relèvent du temps partiel. Il s'agit ici des jeunes suivant une formation sur le tas qui est essentiellement à la charge de l'employeur, représentée dans l'enquête britannique *Labour Force Survey* (LFS) par la catégorie *employer-funded training* ou des jeunes suivant une formation dans des collèges indépendants ou des centres de formation à temps partiel. Ces derniers apparaissent dans LFS sous l'appellation de *other education and training*. Par définition, les programmes gouvernementaux de formation (*Modern Apprenticeship, National traineeships*) sont également exclus de la formation à temps plein mais les chevauchements y sont importants. Prises ensemble, les trois catégories ressemblent 20 % des jeunes âgés de 16 à 18 ans en 1995 (LFS, 1998). Ces particularités britanniques permettent de relativiser la faiblesse constatée, à première vue, de la participation des jeunes britanniques à la formation. L'imbrication de formes institutionnelles très variées et de perspectives d'acquisition des qualifications très différentes promue par les réformes récentes du système de formation rend difficile la soumission aux critères communs.

Dans le cas italien, la participation à l'éducation paraît également relativement faible. Néanmoins, la réalité que cet indicateur reflète est bien différente de celle du Royaume-Uni. Scolarisée à 80 % en 1995 (ISTAT, 1999), la population juvénile entre 14 et 18 ans participe très peu à des formations en alternance par rapport à leurs homologues britanniques sachant que les formations professionnelle et technique sont pour l'essentiel assurées à l'intérieur du système scolaire. Les formations en alternance promues par la politique de l'emploi et de la formation (le renouveau des *contratti formazione-lavoro, des contratti di apprendistato*) ne concernent qu'une part encore faible des jeunes.

L'indicateur « taux de participation à l'éducation des 15-24 ans » retenu par Eurostat pose des problèmes récurrents relatifs aussi bien à l'âge qu'au système éducatif lui-même. Pour l'Italie, dans les publications nationales de l'ISTAT⁷ ou de l'ISFOL⁸, cet indicateur n'apparaît pas en tant que tel : les statistiques font référence systématiquement au taux de scolarisation. Cet indicateur paraît plus adapté à la réalité italienne car les formations professionnelles régionales, c'est-à-dire hors statut scolaire, ne réunissent pas plus de 8 % des jeunes poursuivant des études post-obligatoires (ISTAT, 1998).

3.2. Désagrégation et reconstruction de la catégorie institutionnelle et statistique des jeunes : entre construction sociétale et construction européenne

En dépit de l'hétérogénéité de la jeunesse au niveau des positions, des statuts et des trajectoires au regard du marché du travail, elle est définie dans l'ensemble des pays à partir de son rapport à l'emploi et notamment à partir des politiques de l'emploi et, en parties, des politiques de formation. L'institutionnalisation de la catégorie « jeunes » n'est pas autonome ce qui explique sa mouvance dans le temps et dans l'espace.

En France, les premières mesures des politiques de l'emploi destinées aux jeunes (stages Granet, Plan Avenir Jeunes) institutionnalisent la catégorie des « 16-25 ans ». Cette catégorie a été longtemps maintenue avec des variations à l'intérieur des bornes de la classe d'âge selon les dispositifs : les stages d'initiation à la vie professionnelle (1983) pour les « 16-22 ans », les contrats de qualification et d'adaptation (1983) pour les « 18-25 ans », le Plan d'urgence pour les moins de 25 ans. À partir des années quatre-vingt-dix, les nouvelles mesures nationales d'emploi et de formation désagrègent la catégorie initiale des jeunes en reportant progressivement la borne supérieure de la classe d'âge concernée à 29 ans. Ainsi, la délimitation retenue et représentée statistiquement par l'INSEE lors de l'Enquête Emploi pour la catégorie des jeunes est celle des 15-29 ans. Dans le cas britannique, il s'est opéré (également au cours de cette période) une élévation de l'âge supérieur de la jeunesse, tout au moins du fragment de la jeunesse que construisent les politiques publiques. La catégorie institutionnalisée par les politiques de formation et d'insertion britanniques correspond

6. Il s'agit ici des jeunes suivant une formation sur le tas qui est essentiellement à la charge de l'employeur, représentée dans l'enquête britannique *Labour Force Survey* par la catégorie *employer-funded training* ou des jeunes suivant une formation dans des collèges indépendants ou des centres de formation à temps partiel. Ces derniers apparaissent dans LFS sous l'appellation de *other education and training*.

7. Istituto nazionale di statistica.

8. Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori.

initialement à un public ayant entre 16 et 17 ans. Les dispositifs (*Youth Training Scheme-1983, Youth Training-1990*) visant à combler le « creux » laissé par le déclin de l'apprentissage dans le système de formation professionnelle absorbent les jeunes sortant précocement de la scolarité à temps plein. À partir de 1994, la catégorie institutionnelle des jeunes britanniques est élargie aux âges de 18-19 ans avec l'introduction d'une forme nouvelle d'apprentissage (*Modern Apprenticeship*). Le régime salarial contribue également à l'extension de la jeunesse : le salaire horaire minimum progressif se réfère à des barèmes d'âge qui distinguent les 18-21 ans et les 21 et plus. Dans l'enquête nationale *Labour force survey* la jeunesse britannique est représentée par la distinction de deux classes d'âge même si les disparités internes en matière de niveau de qualification et de rapport à l'emploi y sont importantes : les 16-18 ans et les 19-24 ans.

En Allemagne, les structures formelles du système dual n'ont pas changé au cours des années et l'apprentissage était depuis longue date un dispositif par rapport à la politique de l'emploi. Mais dans les années soixante-dix, la jeunesse allemande délimitée par les politiques de l'emploi n'était délimitée vaguement que par les « faiblement formés »⁹ (*Ungelehrte*). La catégorie actuelle des jeunes a été définie de la même manière que dans les autres pays, à partir du moment où le système dual se heurte à des problèmes remettant en cause sa capacité d'assurer l'insertion professionnelle des jeunes. À partir des années quatre-vingt, il y a une inflexion du dispositif d'apprentissage par rapport à la politique de l'emploi. L'apprentissage semble devenir le premier dispositif de la politique de l'emploi allemande institutionnalisant ainsi les jeunes qui y participent. Les études qui tentent de mettre en évidence les modifications du système d'apprentissage allemand et de dresser les caractéristiques de cette jeunesse (Jobert et alii, 1995 ; Ires, 1995) se multiplient. Les difficultés d'accès à l'apprentissage, la déconnexion du premier et du second seuil d'intégration au sein du système dual¹⁰ ont conduit à la mise en place de dispositifs pilotes pour pallier aux passages entre les deux seuils. Ainsi une partie de l'apprentissage tend à s'affirmer plutôt comme une forme d'emploi à courte durée et à volet de formation que comme dispositif de formation en alternance qu'il était autrefois. Ce changement s'est accompagné d'extension de la catégorie « jeunes » en termes de classe d'âge : en 1970, les jeunes de 16 ans en apprentissage représentaient 44.8 % de cette classe d'âge et seulement 22.5 % des âgés de 18 ans, vingt ans plus tard, cette tendance s'est inversée avec 44.7 % des jeunes âgés de 18 ans en apprentissage et seulement 16.9 % des âgés de 16 ans (Marry, 1995).

Dans le cas italien, la classe d'âge institutionnalisée de la jeunesse est très large, allant de 14 à 29 ans et jusqu'à 32 ans en Italie du Sud. La catégorie est institutionnalisée à partir de la fin des années soixante-dix lorsque les pouvoirs publics adoptent des mesures spécifiques à l'emploi des jeunes. Ils font coïncider les jeunes, *grosso modo*, avec la population à la recherche d'un premier emploi¹¹, ce qui ne va pas sans poser problème. Dès les premières mesures de 1978, l'âge des jeunes concernés était fixé à 14-29 ans, sachant que la fin de la scolarisation obligatoire était à 14 ans, elle passe à 15 ans seulement en 1992 et à 16 ans depuis la réforme récente en 1999. La forme traditionnelle de l'apprentissage s'appliquait seulement aux 15-16 ans. Dans les années quatre-vingt-dix, les contrats d'apprentissage se rapportent aux jeunes de 16 à 24 ans et voient leur champ s'élargir, depuis la réforme de 1997, aux âgés de 26 ans et dans certains cas jusqu'à 29 ans. Les contrats formation-travail s'adressant initialement aux 16-29 ans ont reporté la borne supérieure de la jeunesse jusqu'à 32 ans et même 38 ans dans certaines régions du Sud. Dans les productions statistiques nationales de l'ISTAT, la catégorie des jeunes apparaît comme la classe d'âge 15-29 ans¹².

Ce glissement des classes d'âge, qui s'est opéré progressivement dans l'ensemble des pays, n'est lié que partiellement à l'allongement de la scolarisation même si cette détermination est décisive. Il s'est accompagné de modifications structurales internes à la jeunesse caractérisée par une hétérogénéité au niveau des positions, des statuts et des trajectoires sur le marché du travail. Même si l'on se limite uniquement à la catégorie institutionnellement définie par les politiques d'insertion

9. Littéralement traduit le terme d'*Ungelehrte* se traduirait peut-être « ceux qui n'ont pas appris en allant à l'école ».

10. La référence est faite à une distinction devenue usuelle : le premier seuil d'intégration se définit comme le passage entre l'école et l'enseignement professionnel, le deuxième seuil d'intégration correspond, quant à lui, au passage entre le système dual et l'emploi.

11. En 1995, 22.3 % des 25-29 ans sont à la recherche d'un emploi et 21.7 % des 30-39 ans (ISTAT, 1996).

12. La borne inférieure varie en fonction des changements intervenus dans l'âge de fin de la scolarité obligatoire en passant progressivement de 14 à 16 ans.

professionnelle des jeunes, on voit qu'il n'y a pas d'homogénéité des âges de la jeunesse dans les quatre pays européens étudiés. Force est de constater que, dans chacun des pays, les politiques d'insertion professionnelle s'adressent à des fragments de la jeunesse qui leur sont propres et que la définition des classes d'âge varie : il n'y a donc pas de catégorisation invariante des jeunes dans l'espace. La question se pose alors de savoir si l'intégration européenne va elle-même produire institutionnellement une catégorie jeunes et réussir à imposer sa définition et son usage dans les pays membres.

Dans les statistiques produites par la Commission européenne concernant la main-d'œuvre et le marché du travail, la catégorie des jeunes est présente de manière explicite en termes de classe d'âge. L'enquête sur les forces de travail européenne a désigné jusqu'aux années quatre-vingt-dix les jeunes par les âges de 15 à 24 ans, bien que cette classe d'âge ne soit pas intelligible dans bien de situations nationales. La borne inférieure est corrigée systématiquement pour les jeunes britanniques et italiens en fonction des législations nationales régissant l'âge de fin de scolarité obligatoire. Cette classe d'âge correspond peu aux réalités nationales britannique où les jeunes se définissaient, au cours de cette période, essentiellement par les 16-18 ans, et italienne où la catégorie même des jeunes variait du Nord au Sud et se rapportait essentiellement aux 14-29 ans. Parallèlement à l'extension des âges de la jeunesse dans chacun des pays européens, l'enquête européenne sur les forces de travail reporte à 29 ans, depuis une période récente, la borne supérieure (Eurostat, 1997). L'argument qui pourrait légitimer au niveau européen la limite de la catégorie des jeunes à 24 ans c'est l'âge de fin d'études, y compris universitaires. Or, encore une fois, il n'y a pas d'homogénéité entre les pays¹³.

Tableau 2 – Répartition des jeunes (15, 18, 24 ans) par statut en 1995 (%), Eurostat

Statut/âge	Allemagne	France	Italie	Royaume-Uni
15 ans				
Éducation + inactif	97.2	99.0	82.8	99.9
Éducation + actif	2.8	0.6	1.2	.
Non éducation + actif	.	0.1	10.6	.
Non éducation + inactif	.	0.3	5.4	0.1
Total	100	100	100	100
18 ans				
Éducation + inactif	47.5	84.0	69.8	27.3
Éducation + actif	38.5	6.8	2.1	29.4
Non éducation + actif	11.3	7.2	21.2	37.5
Non éducation + inactif	2.7	2.0	6.9	5.8
Total	100	100	100	100
24 ans				
Éducation + inactif	17.3	12.7	22.5	3.5
Éducation + actif	9.8	7.7	3.5	9.9
Non éducation + actif	63.8	72.7	57.2	74.1
Non éducation + inactif	9.0	6.9	16.8	12.4
Total	100	100	100	100

Source : Freysson, 1996.

Remarquons, qu'en fait, la délimitation de la classe d'âge contribue peu à la genèse institutionnelle des politiques européennes destinées à la formation et à l'emploi des jeunes. Les objectifs fixés par la politique européenne de l'emploi, les programmes soutenus par le FSE font

13. Si l'âge de sortie de l'enseignement supérieur français correspond en majeure partie à l'âge de 24 ans, dans le reste des pays étudiés, ce n'est pas le cas. En Italie, la frange des 15-25 ans ne reflète que très peu les individus ayant obtenu un diplôme universitaire (*laurea*). La prolongation des études universitaires au-delà de 24 ans est fréquente car il n'existe pas des cycles universitaires définis en termes de temps. Les étudiants sont tenus à suivre des cours et à passer des épreuves sur les matières leur permettant d'obtenir le diplôme sans qu'il y ait des obligations quant à la durée de préparation et l'ordre des examens. Le caractère souple des études universitaires fait que l'âge d'obtention du *laurea* est décalé vers 28 ans. En Allemagne, même si le système de l'enseignement supérieur est beaucoup plus formalisé, les étudiants ont le droit de se présenter à l'examen final lorsqu'ils se considèrent prêts ce qui rallonge la durée théorique pour l'obtention du diplôme (Duru-Bellat et alii, 1997). Au Royaume-Uni les étudiants sont encouragés à finir leurs études supérieures en trois ans, une année supplémentaire étant pénalisante en termes de mention.

rarement de manière explicite référence à l'âge des jeunes qui y sont concernés. Cette non-référence à l'âge, au moins relative, dans les politiques et les objectifs européens liés à l'emploi peut être attribuée à la difficulté de détermination d'une classe d'âge homogène et commune à l'ensemble des pays. Il n'en demeure pas moins que les études et les comparaisons européennes qui servent de pilier ou d'argument à l'élaboration de la politique de l'emploi par la commission européenne reposent largement sur des critères d'âge.

Andréana Khristova

GREE – Université de Nancy 2, UMR 703 CNRS, Centre associé au Céreq

Tél. : 03 83 96 71 84 ; Fax : 03 83 96 70 79

E-mail : khristov@clsh.univ-nancy2.fr

Bibliographique

- Barbier J.-C., 2000, À propos des difficultés de traduction des catégories d'analyse du marché du travail et des politiques de l'emploi en contexte comparatif européen, *Document de travail CEE*, n° 3, septembre, 30 p.
- Barbier J.-C., Gautié J.(dir), 1998, *Les politiques de l'emploi en Europe et aux États-Unis*, PUF, 435 p.
- Bel M., Boudier A., Le Doaré M., 1998, La formation professionnelle des jeunes en Angleterre, *Bref Cereq*, n° 143, juin.
- Besson J.-L., Comte M., 1994, La notion de chômage en Europe, *Revue d'économie politique*, n° 104/4, juillet-août, p. 539-569.
- Darès, 1996, *40 ans de politiques de l'emploi*, La Documentation française, Paris.
- Desrosières A., 1993, *La politique des grands nombres : histoire de la raison statistique*, La Découverte, Paris, 437 p.
- Duru-Bellat M., Kieffer A., 1997, Le diplôme, l'âge et le niveau : sens et usages dans les comparaisons des systèmes éducatifs, In : *Analyse comparative. Problèmes de méthodes – compte-rendu des recherches pour le programme Éducation et Formation en Europe*, CNRS, p. 23-57.
- Eurostat, 1987, 1992, 1996a, 1998a, *Enquête sur les forces de travail – résultats*, Commission européenne, Luxembourg.
- Eurostat, 1988, *Emploi et chômage*, thème 3 « Population et conditions », série C « Comptes, enquêtes et statistiques », Commission européenne, Luxembourg.
- Eurostat, 1995, *L'emploi en Europe*, Commission européenne, Luxembourg.
- Eurostat, 1996b, 1998b, *Enquête sur les forces de travail. Méthodes et définitions*, Commission européenne, Luxembourg.
- Eurostat, 1997, *Les jeunes de l'Union européenne ou les âges de transition*, Commission européenne, Luxembourg, 107 p.
- Eurostat, 1998, Tendances, *Observatoire de l'emploi*, n° 30, Commission européenne, Luxembourg.
- Felstead A., Green F., Mayhew K., 1998, L'interprétation des statistiques de la formation en Europe: mise en garde, *Revue européenne de formation professionnelle*, n° 14, mai-août, p. 69-77.
- Fondeur Y., Lefresne F., 2000, Les jeunes comme vecteur de transformation structurelle des normes d'emploi en Europe ?, In : *Formation, insertion et carrières en Europe « Harmonisation des nomenclatures »*, Actes de séminaire, 15 novembre 1999, Les cahiers du Lasmas, n° 2.
- Freyssinet J., 1990, Les modes d'insertion professionnelle des jeunes : trajectoires nationales face à la crise, *Revue de l'Ires*, n° 4.

- Freysson L., 1996, Potential use of the Community Labour Force Survey in the analysis of the Young, In *Network on Transition in Youth*, La Ciotat, 18-21 September 1996, 12 p.
- Gautié J., 1999, Quels catégories et indicateurs pour l'analyse du marché du travail et l'intervention publique ? In : *Les premiers entretiens de l'emploi « Les transformations du marché du travail »*, Actes du colloque, Paris, 30 et 31 mars 1999, ANPE, coll. Les Cahiers.
- Ires, 1995, Comparaison européenne des dispositifs d'insertion professionnelle des jeunes, *Actes du colloque international de l'IRES*, Paris, 21-24 novembre 1994, Revue de l'Ires, n° 17.
- Ires, 2000, *Les marchés du travail en Europe*, La Découverte, coll. Repères, 120 p.
- Istat, 1996, *Annuario Statistico Italiano – 1996*.
- Istat, 1998, *Rapporto annuale – 1998*.
- Jobert A., Marry C., Tanguy L., 1995, *Éducation et travail en Grande-Bretagne, Allemagne et Italie*, A. Colin, p. 395.
- Lefresne F., 1992, Systèmes de formation professionnelle et insertion des jeunes : une comparaison France/Royaume-Uni, *Revue de l'Ires*, n° 9, p. 3-35.
- Lefresne F., 1997, Royaume-Uni : les chiffres du chômage, *IRES Chronique Internationale*, n° 46.
- LFS, 1998, Statistics of education – Education and Labour Market Status of Young People in England aged 16-18 : 1992-1998, *Statistical bulletin*.
- Lhotel H., Romain E., 1997, Rapports éducatifs, insertion et marchés du travail en Europe. Quelques interrogations, *Analyse comparative. Problèmes de méthodes - compte-rendu des recherches pour le programme Éducation et Formation en Europe*, CNRS, p. 85-120.
- Marchand O., 1999, Mise en place d'indicateurs européens, In *Les premiers entretiens de l'emploi « Les transformations du marché du travail »*, Actes du colloque Paris, 30 et 31 mars 1999, ANPE, coll. Les Cahiers.
- Marry C., 1995, Éducation, formation professionnelle et emploi en Allemagne : une relation étroite entre travailler et apprendre, In : *Education et travail en Grande-Bretagne, Allemagne et Italie*, A. Colin, p. 25-47.
- McIntosh S., 1999, La formation professionnelle en Europe : déterminants individuels et institutionnels, *Revue européenne de la formation professionnelle*, n° 18, p. 29-41.
- Möbus M., Grando J.-M., 1988, RFA : le monopole du système dual, *Emploi Formation*, n° 22, p. 30-45.
- Raffe D., 1997, Using national data for cross-national research: The experience of the European Research Network on Transitions in Youth, *Analyse comparative. Problèmes de méthodes - compte-rendu des recherches pour le programme Éducation et Formation en Europe*, CNRS.
- Reyneri E., 1996, *Sociologia del mercato del lavoro*, Il Mulino, Bologna, p. 443.
- Sorrentino C., 1995, Quel indicateur pour le chômage ? *Problèmes économiques*, n° 2449, p. 24-28.
- Verdier E., 1996, L'insertion des jeunes à la française : vers un ajustement structurel ?, *Travail et Emploi*, n° 69, p. 37-54.

Pour une critique de la raison statistique : la mise en contexte des catégories et de la mesure du sous-emploi et de la réserve de main-d'œuvre en Belgique*

Michel Laffut, Christine Ruyters¹

Introduction

Cette étude s'inscrit dans le cadre d'un thème de recherche abordé il y a près de dix ans et qui s'est modulé, au fil du temps, à la faveur de l'évolution des débats en cours, tant au niveau du contexte international que du contexte national, et des modifications intervenues dans les définitions comme dans les réglementations du marché du travail.

Au point de départ, il s'agissait de dresser un tableau des insuffisances du marché du travail, que le concept de chômage administratif cernait de moins en moins bien, en raison de la multiplication des dispositifs de retrait de la vie active mis en œuvre pour faire baisser le taux de chômage. De tels dispositifs mettaient en évidence les glissements comptables entre les trois catégories socio-économiques institutionnellement reconnues par le Bureau international du Travail (BIT), à savoir : l'emploi, le chômage et l'inactivité. Ils révélaient ainsi la fragilité et la relativité de ces catégories, ainsi que leur utilisation à des fins stratégiques. La mesure du chômage élargi ne pouvait faire l'économie d'une réflexion sur les catégories et sur leurs usages. Une telle réflexion s'est nourrie, au cours du temps, des multiples travaux et débats entre statisticiens du travail, qui ont eu lieu dans les cénacles régionaux, nationaux et internationaux.

Lorsqu'en 1998, à l'issue de la Seizième Conférence internationale des statisticiens du travail, l'Organisation internationale du Travail (OIT) publia une *Résolution concernant la mesure du sous-emploi et des situations d'emploi inadéquat*², le concept de sous-emploi fut remis à l'honneur et les statisticiens des différents États se penchèrent sur son évaluation. Pour notre part, faute de pouvoir utiliser l'enquête nationale belge sur les forces de travail pour procéder à cette évaluation, – alors inadaptée et en cours de profonde révision³, – nous avons procédé à une mesure du sous-emploi et de son corollaire, la réserve de main-d'œuvre, au départ des données administratives sur une période allant de 1981 à 1998, actualisée, pour cet exercice, jusque 2000. Aujourd'hui, disposant des résultats de l'enquête révisée pour deux années (1999 et 2000), nous pouvons raisonnablement tenter, sur cette base, une évaluation de même ordre mais selon une procédure distincte, plus conforme aux recommandations de l'OIT. Si la comparaison chiffrée des exercices revêt un intérêt certain pour la statistique belge, ce n'est pas elle qui retiendra notre attention ici, préférant développer les prolongements méthodologiques et épistémologiques que la démarche et la comparaison ont suscités. Les résultats empiriques serviront la réflexion, ne serait-ce qu'en l'illustrant, mais ne la commanderont pas.

* Version provisoire.

1. Avec la précieuse collaboration de Yvan Colens, Institut national de statistique de Belgique.

2. OIT, Bureau de statistique, 1998, *Rapport final de la Seizième Conférence internationale des statisticiens du travail*, Organisation internationale du Travail, Genève, 6 au 15 octobre 1998 ; *Résolution 1 : Résolution concernant la mesure du sous-emploi et des situations d'emploi inadéquat*, p. 55-61.

3. L'année 1998 a été, pour l'enquête belge sur les forces de travail, une année charnière qui assurait la transition entre une enquête annuelle et une enquête continue, sur base d'un questionnaire complètement remanié et étoffé. La nouvelle version du questionnaire devait, entre autres, permettre de fournir une information détaillée sur les catégories de sous-emploi et d'emploi inadéquat.

Notre démarche a donc consisté et consiste toujours à mesurer une réalité socio-économique, les insuffisances du marché du travail, à travers l'évolution du cadre référentiel et des modifications du matériau statistique. Notre point de vue est celui de statisticiens aux prises quotidiennes avec la réalité des chiffres et des catégories, revisité par celui de l'historien, qui le cadre dans une perspective socio-historique selon une démarche critique, et celui du sociologue, qui élargit le champ statistique et traduit, en termes d'enjeux sociaux, la production et l'aménagement des catégories statistiques. Notre réflexion théorique est donc principalement alimentée par la recherche empirique et les exercices de mesure, et fondamentalement guidée par le souci de mettre en lumière les zones obscures créées par les pratiques politico-administratives.

La structure de notre exposé s'appuie sur le fait que, d'étape en étape, notre démarche nous fait voyager dans différents cadres référentiels, que nous pouvons identifier : cadre normatif, cadre statistique, cadre scientifique. L'ordre présenté ici n'est qu'anecdotique, il ne répond pas à une espèce de loi de passage, il devrait d'ailleurs s'inscrire en boucle, avec des retours en arrière et des sauts d'étapes. Chacun de ces cadres génère une attitude qui lui est associée indépendamment du statut véritable – scientifique, administratif, politique, ... – de celui qui l'adopte. Une recherche déclarée scientifique ne se limite pas à agir dans le seul cadre scientifique ; elle traverse consciemment ou inconsciemment, explicitement ou implicitement, tous les autres cadres. C'est ce cheminement que nous avons voulu élucider pour ne pas en être prisonnier.

Dans les pages qui suivent, nous développerons notre réflexion en trois chapitres consacrés, comme nous venons de le dire, aux cadres normatif, statistique et scientifique, qui nous conduiront, en conclusion, à nous interroger sur le cadre référentiel propre dans lequel s'inscrit précisément cette réflexion. Les exemples et illustrations chiffrés seront réservés à l'exposé oral.

1. Le cadre normatif

1.1 Définition du sous-emploi selon les normes du BIT

Le problème de la définition et de la mesure du sous-emploi n'est pas neuf. Déjà, en 1925, cette question avait été examinée par la Conférence internationale du travail, dans le cadre des statistiques du chômage. En 1957, la première définition était adoptée, traduite en directives internationales en 1966 (11^e Conférence), à une époque où l'emploi stable à temps plein était la norme dans les pays industrialisés, mais aussi et surtout dans le contexte de la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi adoptée en 1964 par la Conférence internationale du travail, qui consacre l'adhésion de l'Organisation internationale du travail (OIT) à l'objectif politique du plein-emploi, en vue de « stimuler la croissance et le développement économiques, d'élever les niveaux de vie, de répondre aux besoins de main-d'œuvre et de résoudre le problème du chômage et du sous-emploi » (BIT, 1985).

Dans cet esprit, les définitions confèrent à l'emploi une place prioritaire⁴, qui englobe tous les types de situation d'emploi, en ce compris le travail occasionnel, le travail à horaire réduit et toutes les formes d'emploi irrégulier, tandis que le chômage, qui reflète le degré d'incapacité d'une économie à fournir un emploi à sa main-d'œuvre, est considéré comme une situation extrême d'absence d'emploi ; il comprend toutes les personnes qui, dépourvues d'un emploi, sont néanmoins disponibles pour travailler et recherchent activement du travail. Rappelons qu'en 1982, la 13^e Conférence internationale des statisticiens du travail adoptait des directives qui proposaient, entre autres, une classification de la population selon le type d'activité en trois catégories mutuellement exclusives : la population active occupée, les chômeurs et la population inactive.

À la lumière de cette convention n° 122, un cadre statistique a été défini pour mesurer la situation des pays au regard de l'emploi, du chômage et du sous-emploi. Mais, en pratique, la plupart d'entre eux, contraints à concentrer leurs politiques de plein-emploi sur la réduction du chômage, ont limité leurs efforts à la mesure de l'emploi et du chômage, n'ignorant cependant pas que de telles

4. Pour rappel, il suffit, en vertu des conventions du BIT, d'une activité lucrative (rémunérée en espèces ou en nature) d'une heure hebdomadaire, même occasionnelle, au cours d'une brève période de référence spécifiée (une semaine, par exemple) pour être classé comme ayant un emploi, en ce compris les absences temporaires pour cause de maladie, etc.

statistiques ne suffisaient pas pour déceler les insuffisances du marché du travail. En 1982, la 13^e Conférence des statisticiens du travail a porté à son ordre du jour une nouvelle discussion sur le thème du sous-emploi, au terme de laquelle de nouvelles directives internationales ont été arrêtées. Elles distinguaient, à l'intérieur de l'emploi, le « sous-emploi visible » et le « sous-emploi invisible ». Le sous-emploi visible visait à cerner un niveau insuffisant d'emploi. Le sous-emploi invisible correspondait davantage à un concept analytique, qui visait les déséquilibres entre le facteur travail et les autres facteurs de production.

Les imprécisions conceptuelles de ces directives ont eu pour effet de décourager la réalisation et la production de statistiques régulières et comparables en la matière et d'en provoquer une nouvelle révision, inscrite à l'ordre du jour de la 16^e Conférence internationale des statisticiens du travail, en octobre 1998.

L'objectif poursuivi par la nouvelle Résolution adoptée lors de cette Conférence, consiste en une définition concertée, sur la base de critères plus précis et plus clairs, du sous-emploi visible et des autres formes de sous-emploi, cohérente avec le cadre conceptuel applicable à la mesure de la main-d'œuvre, afin de faciliter la description et l'analyse des problèmes d'emploi, l'évaluation de la participation des ressources humaines disponibles dans le processus de production, l'élaboration et l'évaluation de politiques et mesures à court et long terme, dans le dessein de promouvoir le « plein-emploi, productif et librement choisi... ».

Dans cette nouvelle Résolution, les recommandations portent sur le sous-emploi lié à la durée du travail, qui « reflète la sous-utilisation des capacités de production de la population employée, y compris celle qui résulte d'un système économique national ou régional déficient⁵ [...] Quant aux situations d'emploi inadéquat, les concepts statistiques visant à décrire de telles situations n'ont pas été suffisamment développés » (OIT, 1998, Résolution I, p. 56).

Plus précisément, les personnes en **sous-emploi lié à la durée du travail** comprennent toutes les personnes pourvues d'un emploi – telles qu'elles sont définies dans les directives internationales en vigueur concernant les statistiques de l'emploi – qui répondent aux trois critères suivants pendant la période de référence utilisée pour définir l'emploi :

a) *disposées à faire davantage d'heures*, c'est-à-dire souhaitant prendre un autre (ou plusieurs autres) emploi(s) en plus de leur(s) emploi(s) actuel(s) afin d'effectuer davantage d'heures de travail ; de remplacer tel ou tel de leurs emplois actuels par un autre (ou plusieurs autres) emploi(s) assorti(s) d'une durée de travail supérieure ; d'effectuer davantage d'heures de travail dans tel ou tel de leurs emplois actuels ; ou une combinaison de ces différents éléments ;

b) *disponibles pour faire davantage d'heures*, c'est-à-dire prêtes, pendant une période ultérieure spécifiée, à faire davantage d'heures, si la possibilité leur en était offerte. La période ultérieure à spécifier lorsque l'on détermine la disponibilité des travailleurs pour faire davantage d'heures devrait être choisie en fonction des circonstances nationales et inclure la période dont ont généralement besoin les travailleurs pour quitter un emploi et en commencer un autre ;

c) *ayant travaillé moins qu'un seuil relatif à la durée du travail*, c'est-à-dire les personnes dont « les heures de travail réellement effectuées » dans tous les emplois confondus pendant la période de référence, telles que définies dans les directives internationales en vigueur concernant les statistiques du temps de travail, étaient inférieures à un seuil à choisir selon les circonstances nationales⁶.

5. En revanche, « le concept de sous-emploi fondé sur des modèles théoriques concernant les capacités potentielles et souhaits de travailler de la population en âge de travailler est extérieur au champ de cette Résolution. » En d'autres termes, cela signifie que sont exclues du champ d'application de la Résolution « les personnes qui effectuent peu d'heures de travail ou un travail improductif, mais qui ne sont ni désireuses ni capables d'effectuer davantage d'heures de travail ou de s'adapter à de meilleures méthodes de production ou à une meilleure organisation du travail » alors, qu'à l'inverse, elle inclut « les travailleurs qui n'effectuent pas nécessairement un petit nombre d'heures de travail ou un travail improductif, mais qui sont désireux et capables d'effectuer davantage d'heures de travail ou de travailler de manière plus productive » (OIT, Bureau de statistique (1998), *Rapport 1 : La mesure du sous-emploi*, Seizième Conférence internationale des statisticiens du travail, ICLS/16/1998/I, Genève, 6-15 octobre 1998, p. 9).

6. Ce seuil pourrait être défini, par exemple, par rapport à la distinction entre emploi à plein temps et emploi à temps partiel, aux valeurs médianes, moyennes, ou aux normes relatives aux heures de travail telles que spécifiées par la législation pertinente, les conventions collectives, les accords d'aménagement du temps de travail, ou les habitudes de travail selon les pays.

1.2 Spécificités du cadre normatif

La norme statistique a pour fonction première de fixer un ensemble de règles visant la standardisation – on parlera souvent d’harmonisation – de définitions, de procédures et de mesures, aux fins d’assurer la comparabilité des résultats. Les comparaisons évoquées ici supposent généralement un désir et/ou une volonté d’aligner côte à côte les « performances » des entités sous examen, pour conseiller ou promouvoir des dispositifs destinés à améliorer ces « performances » ou à réduire les disparités observées en leur sein. Il y a là, sous-jacente, une perspective d’action qui relève très souvent d’une option politique. Ainsi, dans la diffusion de la norme relative au sous-emploi, se devine, sans trop de mystère d’ailleurs, le souci de comparer le phénomène dans les différents pays, de travailler à sa réduction par une bonne mobilisation des ressources et d’évaluer ensuite les politiques déployées à cette fin.

Mais pour qu’une norme soit efficace, il faut qu’elle soit appliquée dans un large mouvement de consensus, ce qui ne va pas automatiquement de soi. Sans caractère d’imposition, une norme risque bien de rester lettre morte et les bénéfices que l’on en espérait, illusions perdues. Aussi, voit-on les institutions pourvoyeuses de normes, surtout si elles ne disposent pas de pouvoir coercitif, déployer maintes stratégies pour les faire adopter :

- i/ Le vocabulaire des organismes internationaux est significatif à cet égard : on y définit des orientations, des lignes directrices, des pistes ou des objectifs ; on y vote des suggestions, des recommandations, des résolutions, des directives ; tout est dans les nuances.
- ii/ La mise en place de réseaux et des multiples relais qu’ils établissent, permet également de construire le consensus recherché. Dans le cas qui nous occupe, le message de l’OIT est relayé, avec plus ou moins d’insistance, par l’OCDE, par Eurostat puis par les Instituts nationaux et même régionaux, sans compter la large diffusion que peut assurer le monde universitaire, s’il peut figurer en bonne place dans les dits réseaux. Par ailleurs, ceux-ci deviendront, en temps utiles, d’excellents instruments pour la collecte des résultats et leur transmission au niveau international.
- iii/ Quand on veut promouvoir des définitions, des procédures et des mesures, il faut qu’elles soient suffisamment précises pour rendre aisée et non équivoque leur adoption, mais il faut également, et paradoxalement, qu’elles ne suppriment pas toute marge de manœuvre, qui permettrait de rencontrer l’une ou l’autre particularité nationale non prévue dans le cas général. Là aussi, il y faut beaucoup de doigté et de nuance. L’OIT définit le sous-emploi à la fois de manière stricte et générale, laissant à chaque pays la possibilité d’adapter le concept à ses spécificités. Les règles de mesure sont peut-être plus contraignantes, mais on n’y arrive que lorsqu’on est déjà sur la voie de l’adoption ; le plus gros vient d’être fait.
- iv/ Enfin, l’incitant le plus fort à l’adoption d’une norme reste le bénéfice que pourraient en retirer, individuellement ou collectivement, les personnes qui sont en position de les appliquer. La norme, pour peu qu’elle soit de qualité, crée en effet un cadre de référence pour la communauté des statisticiens et des scientifiques, qui favorise la communication et les échanges. Elle a, de plus, le mérite d’introduire une certaine permanence, même si les révisions sont toujours possibles, dans l’univers changeant des réglementations du travail. Enfin, les normes, lorsqu’elles sont accompagnées de considérations analytiques, offrent des perspectives de recherche susceptibles de stimuler les intéressés.

Dans le meilleur des cas, l’élaboration des normes s’étale sur une période relativement longue, ponctuée par des réunions d’experts, qui débattent largement et de façon critique sur ses composantes. Au terme de ce travail préparatoire, un rapport final est rédigé, dont un certain nombre de conclusions sont reprises dans une résolution ou une directive. À ce moment, la norme est édictée et, quelle qu’ait été l’intensité des débats préalables, elle ne sera plus, pour un temps tout au moins, remise en question. La nature même de la norme et son efficacité exigent donc un abandon, fût-ce temporaire, de l’esprit critique, qui est, pourtant, un des fondements de l’esprit scientifique. C’est le prix à payer pour la réalisation d’un consensus. Qu’on ne se méprenne pas ; le statisticien, et plus encore le scientifique, a toujours la liberté de critiquer telle ou telle norme, mais dès le moment où il l’adopte, il court le risque d’affaiblir cette liberté.

2. Le cadre statistique

Le cadre statistique qui apparaît, a priori, le plus approprié pour mesurer le sous-emploi au sens des normes du BIT est celui fourni par les enquêtes de population active⁷ menées auprès des ménages, organisées dans la plupart des pays du monde et coordonnées au niveau européen. D'une part, elles servent de référence pour la comparaison internationale des statistiques de l'emploi, du chômage et de l'inactivité, que doivent compléter celles du sous-emploi, défini, nous l'avons vu, comme faisant partie intégrante du cadre conceptuel du BIT applicable à la mesure de la main-d'œuvre. D'autre part, elles sont les mieux à même de fournir des informations sur le vécu et la perception des situations de travail par les personnes employées, comparativement à une autre situation d'emploi possible que ces personnes sont disposées à occuper et disponibles pour le faire, sous réserve, bien sûr, de la capacité du questionnaire à rendre compte de telles situations. De plus, leur champ d'observation couvre l'ensemble de la population, indépendamment du statut d'activité des personnes, et en particulier, pour la population occupée, indépendamment du statut professionnel.

Pendant, si l'enquête s'annonce, en théorie, l'instrument le plus apte pour mesurer le sous-emploi au sens du BIT, il ne faut pas pour autant en ignorer ses limitations, qui ne sont pas sans incidence sur l'évaluation de notre objet d'étude. D'une part, il s'agit bien d'une enquête par sondage, dont les résultats sont toujours entachés de variations aléatoires. Au-delà des inconvénients « classiques » propres aux enquêtes – risque de biais d'échantillonnage ; phénomène des non-réponses et des réponses approximatives ou erronées ; degré de précision des résultats plus ou moins élevé selon les catégories, impérativement élevé pour les grands agrégats (emploi et chômage) mais à la limite de l'insuffisance pour les catégories désagrégées nécessaires à la mesure du sous-emploi ; erreurs d'encodage, etc. – il convient d'attirer l'attention sur les risques accrus de faible fiabilité de catégories trop peu représentées dans la population. Les fluctuations erratiques observées, d'année en année, dans les résultats, pour de trop petits agrégats, invitent à considérer avec prudence leurs variations à court terme.

En revanche, les registres administratifs, et en particulier les registres d'emploi et d'assurance obligatoire contre le chômage, offrent l'avantage considérable de contenir une information exhaustive et détaillée, régulière (toutes les fins de mois) et disponible sur une longue période. En contrepartie, les données sont élaborées, avant tout, pour répondre aux besoins internes des institutions et aux impératifs de gestion de la sécurité sociale, et non à des fins d'analyse statistique. Leur champ d'observation est tributaire des règles légales et administratives qui régissent les matières relatives à l'emploi salarié et au chômage, et donc limité aux personnes assujetties. Elles évoluent également dans le temps au gré des modifications réglementaires. Leur qualité dépend encore du soin apporté, en amont, à l'élaboration et à la mise à jour régulière des bases de données à partir desquelles l'information est collectée.

C'est dire que les registres administratifs ne cadrent pas parfaitement avec les critères de classification du BIT et ne couvrent pas la totalité du sous-emploi au sens du BIT. Mais c'est dire aussi que la mesure des agrégats ainsi recensés renvoie une image plus fidèle du contexte socio-politico-économique en vigueur dans le pays et, en conséquence, offre un instrument privilégié d'évaluation des politiques nationales et régionales mises en œuvre notamment dans le cadre des plans d'action nationaux.

La perspective de la mise en parallèle des informations recueillies selon les deux méthodes principales de collecte – les registres administratifs et l'enquête – s'annonce d'ores et déjà riche d'enseignements, non seulement en termes d'évaluations quantifiables, mais aussi et surtout, en termes d'appréciations comparées des processus de génération et de production des valeurs, qui leur donnent sens.

7. Enquêtes connues sous le nom de « enquêtes sur les forces de travail » en Belgique comme dans différents pays de l'Union européenne, selon l'expression officielle employée par Eurostat.

2.1 Mesure du sous-emploi au sens du BIT

Jusqu'en 1999, l'enquête belge sur les forces de travail ne permettait pas d'accéder à une information détaillée sur le sous-emploi, en raison de l'imprécision et de l'insuffisance du questionnement. Faiblesses auxquelles a remédié la réforme de l'enquête en 1999, devenue désormais continue (Luminet, 1999)⁸, sur base d'un questionnaire entièrement rénové et adapté pour permettre notamment de mieux établir les caractéristiques de l'emploi⁹ et de mieux cerner le sous-emploi et les chômeurs découragés¹⁰.

Dans l'attente de pouvoir disposer des résultats de la nouvelle enquête belge, nous avons fait le choix de tenter une première évaluation du sous-emploi en Belgique et dans ses trois régions, sur base des registres administratifs et sur une période allant de 1981 à 1998 actualisée, pour cette étude, jusqu'à 2000. Notre motivation pour un tel exercice prenait tout son sens dès lors que nous nous accordions sur le principe énoncé ci-dessous.

Dans le contexte socio-politique des vingt dernières années, les logiques d'action des politiques concentrées sur la réduction du chômage et la promotion de l'emploi via des dispositifs d'insertion/réinsertion professionnelle et des mesures d'activation¹¹, ont eu pour effet de créer des statuts hybrides aux marges de l'emploi et du chômage, aisément identifiables dans les fichiers de la sécurité sociale, par les évaluations prévues conjointement dans les dispositions légales, réglementaires et administratives instituant ces statuts. Les catégories d'emploi générées dans ce cadre, du moins partie d'entre elles, peuvent être admises au titre de composantes du sous-emploi, moyennant l'hypothèse que les personnes occupées dans de tels emplois et sous de tels statuts le sont faute de pouvoir occuper un emploi à temps plein ou offrant de meilleures conditions de travail. Nous y reviendrons.

Tout récemment, en collaboration avec notre collègue de l'Institut national de statistique, nous avons procédé à une évaluation du sous-emploi sur base des résultats annuels de la nouvelle enquête continue pour les années 1999 et 2000. L'intérêt de travailler sur les données des deux années consécutives est évident : d'une part, l'année 1999 reste considérée comme une année charnière, de transition et de mise à l'épreuve des changements profonds apportés tant au questionnaire qu'à l'organisation complète de l'enquête. Les résultats traduisent inévitablement les effets de la réforme et doivent donc être considérés avec une relative prudence. Qui plus est, s'agissant de petits agrégats, pour lesquels les conditions de représentativité ne sont pas assurées dans l'échantillonnage, il est toujours préférable de travailler sur les valeurs moyennes de deux voire trois années ; ce qui permet par ailleurs d'atténuer les variations erratiques à court terme.

Nous disposons donc aujourd'hui de deux ensembles d'informations distinctes, produites selon des procédures en tous points différenciées, mais que nous nous donnons pour objectif d'examiner sous un même éclairage que constitue le cadre conceptuel du BIT. Il convient cependant de remarquer

8. Il va sans dire qu'une telle réforme s'est accompagnée d'une révision complète de l'organisation générale du plan de sondage et de l'enquête ainsi que de la publication et de la diffusion des résultats. Les renseignements utiles concernant cette réforme peuvent être obtenus sur le site internet de l'INS, à l'adresse : http://statbel.fgov.be/downloads/lfs_fr.rtf. À noter que le passage à l'enquête continue se traduit, dans les faits, par la répartition de l'échantillon annuel sur 52 semaines de référence, qui offre désormais l'avantage d'approfondir la connaissance de situations particulières de travail (travail estival des étudiants, travail accru pendant les périodes de fêtes), d'éliminer les biais saisonniers, d'étudier les variations trimestrielles et de fournir des résultats mensuels.

9. Les questions relatives à l'emploi temporaire et à l'emploi à temps partiel ainsi qu'au type d'horaire de travail ont été retravaillées et approfondies.

10. « Les questions concernant la motivation du travail à temps partiel et le souhait de travailler plus d'heures devraient permettre de mieux évaluer le sous-emploi quantitatif ; la formulation des rubriques concernant le sous-emploi qualitatif, aussi appelé emploi inadéquat, a été revue [...] pour mieux faire ressortir la nuance entre 'chercher' et 'désirer' (un autre emploi). La motivation d'une non-recherche d'emploi vise une meilleure approche des chômeurs découragés qui sont assimilés à la population inactive selon les définitions du BIT : il s'agit de personnes qui désireraient travailler, mais sont convaincues qu'aucun travail n'est disponible, compte tenu de leur âge (trop jeunes ou trop âgées), de leur niveau de formation, ou autre motif, et ont renoncé à chercher un emploi. » (Luminet, 1999).

11. « Ces dispositifs s'adressent à certaines catégories de chômeurs qui, dans les liens d'un contrat de travail dans le cadre d'une de ces mesures, peuvent prétendre, sous certaines conditions, à une allocation payée par l'ONEM. Cette allocation fait partie du salaire normal, d'où le nom de 'mesures d'activation' : (une partie de) l'allocation de chômage est en effet convertie en (subside au) salaire » (ONEM, Rapport annuel 1999, p. 87).

que l'écart important entre l'étendue des périodes observées dans les deux sources aura bien évidemment une incidence sur l'analyse des résultats, dont il conviendra de tenir compte. D'un côté, nous disposons d'informations instantanées – photographies à une date déterminée de chaque année (au 30 juin) – sur une longue période, vingt ans ; de l'autre côté, nous disposons d'informations pour deux années seulement, qui permettent cependant d'établir une distinction entre une situation habituelle, inscrite dans la durée, et une situation ponctuelle, inscrite sur une courte période de référence, une semaine.

Nous sommes bien en présence de données hautement hétérogènes, et c'est de cette hétérogénéité que nous comptons tirer parti pour dégager toutes les nuances de l'analyse catégorielle.

Dans les paragraphes qui suivent, nous énumérerons succinctement les catégories que nous avons retenues ou construites pour composer nos séries de sous-emploi sur base des fichiers administratifs et ensuite sur base de l'enquête. Pour une définition plus fine et plus détaillée du contenu de chacune d'elles, nous renvoyons le lecteur à l'annexe n° 1. Quant aux considérations d'ordre technique et méthodologique attachées à la construction statistique des catégories – dont le but consiste essentiellement à réduire au maximum, et dans la mesure du possible, les facteurs d'hétérogénéité tels que les ruptures de séries dans le temps et dans l'espace – il ne nous apparaît pas opportun de nous appesantir ici sur elles, même si elles participent du débat actuel en révélant la complexité et l'instabilité des combinaisons nécessaires à leur construction. Le lecteur intéressé par de tels détails consultera utilement *l'Annuaire Statistique de la Wallonie – module social* (1999, p. 149-182 et p. 281-285). L'utilité de l'inventaire réside davantage dans la matérialisation ou l'objectivation de notre exercice puisque c'est dans l'observation concrète et ponctuelle qu'on peut donner corps aux considérations générales qui sont exprimées.

2.1.1 Catégories administratives composant le sous-emploi lié à la durée du travail

Ces catégories correspondent à des catégories statistiques disponibles, dont la définition et le contenu tentent de se conformer à la définition du sous-emploi. Il s'agit bien de travailleurs occupés un nombre d'heures inférieur à la durée moyenne d'un temps plein en Belgique, dont le statut permet de supposer qu'ils souhaitent travailler davantage et qu'ils sont disponibles pour le faire. La dénomination reprise est textuellement celle utilisée par les organismes producteurs :

- les travailleurs à temps partiel involontaire¹²
- les jeunes travailleurs à temps partiel pendant leur période de stage
- les prépensions (conventionnelles) à mi-temps
- les chômeurs âgés occupés à temps partiel
- les travailleurs intérimaires

La prise en compte du travail intérimaire dans le sous-emploi est à comprendre dans une perspective dynamique et non statique : il a en effet été démontré que, dans la durée, le travailleur intérimaire connaît successivement des périodes de travail entrecoupées de périodes de chômage, au point que sa durée de travail avoisine globalement ou socialement le mi-temps¹³ voire même le quart-temps¹⁴. De là, la prise en compte de la catégorie au même titre que les travailleurs à temps partiel subi.

- les chômeurs complets avec dispense ALE¹⁵ (loi du 30.03.1994)

12. « Le point de départ pour définir le travail à temps partiel dans la réglementation du chômage est la définition du travail à temps plein. Est considérée comme travailleur à temps plein dans la réglementation du chômage, toute personne qui effectue normalement 35 heures ou plus par semaine et qui perçoit, de son employeur, au moins le salaire hebdomadaire d'un travailleur à temps plein dans sa catégorie de personnel » (ONEM, *Études : Enquête sur les statuts à temps partiel dans l'assurance chômage*, Partie 1, p. 5, dans ONEM, *Stat Info*, janvier 2000).

13. Voir à ce propos l'étude réalisée par Laffut M. et Ruyters Ch., 1992, *Le travail intérimaire : impasse ou transition vers un emploi stable ?* Étude conventionnée par le Ministère du Développement technologique et de l'Emploi de la Région Wallonne, Université de Liège, 349 p.+ Annexes.

14. Cf. les travaux d'étudiants que nous avons dirigés en 1999-2000.

15. ALE : agence locale pour l'emploi. « Ce système a comme objectif de satisfaire, d'une part, la demande d'un certain nombre d'activités non rencontrées par les circuits de travail réguliers (emplois de proximité) et, d'autre part, la demande d'emploi de la part de bénéficiaires d'allocations de chômage ou du minimex. L'utilisateur rémunère le chômeur au moyen de chèques spécifiques » (ONEM, Rapport annuel 2000, p. 26).

- les chômeurs temporaires
- les mesures d'activation des allocations de chômage, à temps partiel
- les minimexés bénéficiant d'un programme d'insertion professionnelle (article 60 §7 de la loi organique sur les CPAS du 7 août 1974).

Sans prétendre à l'exhaustivité, l'ensemble des catégories recensées peut donner une vision, certes imparfaite, mais tangible, du contenu socio-politico-économique du sous-emploi en Belgique. Nous n'ignorons cependant pas que certaines catégories de personnes touchées par le sous-emploi sont de facto totalement ou partiellement ignorées parce que non enregistrées dans les registres administratifs consultés, ou amalgamées à des catégories exclues de notre champ d'observation. Pensons notamment aux travailleurs indépendants en situation de sous-emploi, à l'exception de ceux qui s'inscrivent librement comme demandeurs d'emploi occupés auprès des bureaux de placement de l'ONEM afin de bénéficier de leurs services ; aux travailleurs occasionnels ou travailleurs « au noir », qui remplissent les conditions pour pouvoir être dénombrés dans le sous-emploi mais qui échappent à notre champ d'observation, soit parce qu'ils ne figurent pas dans les registres de l'emploi ou du chômage, soit parce qu'ils y figurent mais dans une catégorie extérieure à notre champ d'observation, telle que la catégorie des chômeurs complets indemnisés ; aux travailleurs occupés à temps partiel assimilables aux travailleurs dits « à temps partiel involontaire » mais qui nous échappent parce qu'ils ne remplissent pas toutes les conditions pour être admissibles au statut de « travailleurs à temps partiel avec maintien des droits » – par exemple, parce qu'ils ont été exclus des allocations de chômage en raison de chômage de longue durée – et sont, de ce fait, « versés » dans une catégorie résiduelle dite de « travailleurs à temps partiel volontaire ». En contrepartie, parmi les personnes comptabilisées dans le sous-emploi, il en est probablement qui, bien que satisfaisant aux conditions réglementaires de l'assurance chômage pour accéder au bénéfice des statuts pris en compte dans notre évaluation, ne répondent pas pour autant aux exigences de « disposition » – ou de souhait – et de « disponibilité » au sens du BIT pour occuper un plus grand nombre d'heures que celles prestées dans leur emploi actuel.

2.1.2 Catégories d'enquête composant le sous-emploi lié à la durée du travail

Les catégories sont élaborées par un ensemble complexe de questions imputé à une sous-population déterminée par un critère d'âge et de statut. Il s'agit des travailleurs salariés âgés de 18 à 64 ans. L'exclusion des travailleurs indépendants résulte du fait que ces derniers échappent, dans la version 1999 et 2000 de l'enquête, du champ des questions relatives au régime de travail (temps plein/temps partiel). Dès l'enquête 2001, cette situation sera régularisée.

Les questions retenues et combinées entre elles portent sur : le régime de travail (temps plein/temps partiel) dans l'activité principale, le nombre d'heures prestées habituellement (moyenne durant les 4 dernières semaines) dans l'activité principale, le nombre d'heures réellement prestées (au cours de la période de référence, limitée à une semaine), l'exercice d'un second emploi, le nombre d'heures prestées habituellement et réellement dans ce deuxième emploi, le souhait de travailler plus d'heures par semaine que le nombre d'heures prestées actuellement (tous emplois confondus) et la disponibilité actuelle pour commencer à travailler dans un autre emploi, dans un délai de deux semaines.

Il convient de remarquer que, dans cet exercice, nous n'avons pas intégré, dans la construction des catégories, de critère relatif à la recherche d'un emploi, nonobstant l'intérêt qu'il y aurait eu à le faire. La raison en est que, dans le questionnaire belge actuel, les questions relatives à la recherche d'un emploi pour les personnes occupées sont limitées à la recherche *d'un autre emploi*, alors qu'il apparaît, à l'examen des résultats, qu'une majorité de travailleurs en situation de sous-emploi déclarent souhaiter travailler plus d'heures dans leur emploi actuel. Pour cette raison et étant donné le caractère déjà très restrictif du questionnement – notamment sur le critère de disponibilité dans les deux semaines et pour *un autre emploi* – nous avons préféré de pas ajouter de contrainte supplémentaire liée à la recherche d'un autre emploi, d'autant plus que ce critère n'apparaît pas exclusif dans la définition du BIT, même s'il est suggéré de l'introduire comme mesure de la disposition. À l'avenir, il serait sans doute judicieux d'envisager une adaptation du questionnaire pour dépasser cette limite et consolider la cohérence de l'ensemble.

Au-delà des questions associées directement à la formation des catégories, nous en avons sélectionné un certain nombre d'autres, destinées à caractériser au mieux les individus regroupés dans chaque sous-population constituée. Ainsi, informent-elles sur les raisons pour lesquelles les personnes ont accepté un emploi à temps partiel et pour lesquelles elles se maintiennent dans ce type d'emploi, pour lesquelles elles ont travaillé moins d'heures qu'habituellement pendant la période de référence, pour lesquelles encore elles souhaitent travailler plus d'heures par semaine et dans quel type d'emploi. Nous disposons également d'informations sur le statut socio-professionnel des personnes, le type, la permanence et les spécificités du contrat de travail, etc.

Catégories constitutives du sous-emploi « structure » (mesuré dans la durée)

– Les travailleurs occupés à temps partiel dans leur activité principale, qui n'exercent pas de second emploi, dont l'horaire habituel et l'horaire réel de travail sont inférieurs à la durée moyenne d'un temps plein calculée pour l'ensemble du pays (39 heures pour l'horaire habituel et 38 heures pour l'horaire réel), qui déclarent souhaiter travailler plus d'heures par semaine que le nombre d'heures prestées actuellement et sont disponibles actuellement pour commencer à travailler dans un autre emploi, dans un délai de deux semaines.

– Les travailleurs occupés à temps partiel dans leur activité principale, qui n'exercent pas de second emploi, dont l'horaire habituel de travail est inférieur à la durée moyenne d'un temps plein calculée pour l'ensemble du pays et dont l'horaire réel de travail est au moins équivalent à la durée moyenne d'un temps plein, qui déclarent souhaiter travailler plus d'heures par semaine que le nombre d'heures prestées actuellement et sont disponibles pour commencer à travailler dans un autre emploi, dans un délai de deux semaines. Stricto sensu, cette catégorie ne doit pas figurer dans le sous-emploi au sens du BIT ; nous l'avons néanmoins construite pour les besoins de l'étude.

– Les travailleurs occupés à temps partiel dans leur activité principale, qui exercent un second emploi, mais dont l'horaire habituel ou l'horaire réel de travail dans les deux emplois confondus est inférieur à la durée moyenne d'un temps plein calculée pour l'ensemble du pays, qui déclarent souhaiter travailler plus d'heures par semaine que le nombre d'heures prestées actuellement et sont disponibles pour commencer à travailler dans un autre emploi, dans un délai de deux semaines.

Catégories constitutives du sous-emploi « conjoncture » (mesuré au cours de la période de référence - une semaine)

– Les travailleurs occupés à temps plein dans leur activité principale et qui, durant la période de référence, ont travaillé un nombre d'heures effectives inférieur à leur horaire habituel, qui déclarent souhaiter travailler plus d'heures par semaine que le nombre d'heures prestées actuellement et sont disponibles pour commencer à travailler, dans un autre emploi, dans un délai de deux semaines.

– Les travailleurs occupés à temps partiel dans leur activité principale, qui n'exercent pas de second emploi, dont l'horaire habituel déclaré de travail est au moins équivalent à la durée moyenne d'un temps plein calculée pour l'ensemble du pays mais dont l'horaire réel en est inférieur, qui déclarent souhaiter travailler plus d'heures par semaine que le nombre d'heures prestées actuellement et sont disponibles pour commencer à travailler, dans un autre emploi, dans un délai de deux semaines.

2.1.3 Évaluation comparative du sous-emploi sur base des registres administratifs et des données d'enquête

Si cette section constitue, à elle seule, l'objet d'une communication, nous ne pourrions présentement nous étendre à son propos, en raison des contraintes éditoriales fixées. C'est pourquoi, nous avons l'intention de réserver les développements, qui auraient eu leur place ici, pour l'exposé oral, qu'une présentation dynamique permettra, mieux que les mots, de mettre en relief et en perspective, afin de rendre compte de la superposition des situations, mais aussi de leur inscription dans un continuum emploi – non emploi.

Pour l'heure, nous nous limiterons à fournir les principales données utiles et nécessaires pour la compréhension de la démarche.

À la fin de la décennie 90, le sous-emploi belge, selon les registres administratifs, représente quelque 6,5 % de la population active occupée du pays. Son évolution a été largement tributaire de

celle du temps partiel involontaire qui en a toujours constitué la part la plus importante (de l'ordre de 41 % en 1999 et 2000), malgré une évolution très contrastée, expliquée essentiellement par des modifications successives de la réglementation de l'assurance chômage, traduisant la décision du gouvernement tantôt de réduire le nombre de chômeurs dans cette catégorie, tantôt d'étendre, au contraire, son champ d'application, dans le train des mesures prises pour promouvoir l'emploi et redistribuer le travail. Le poids relatif des bénéficiaires des programmes de résorption du chômage à temps partiel, dans le total des travailleurs à temps partiel involontaire, a été, sur l'ensemble de la période étudiée, relativement faible (de l'ordre de 5 à 6 %) au point de ne pas infléchir le mouvement impulsé par ces derniers. L'évolution des autres composantes du sous-emploi belge est également bien typée. Le chômage temporaire connaît des variations plus fluctuantes, d'intensité moins forte, avec des pics aux périodes creuses (1984, 1993), qui correspondent bien au caractère conjoncturel qu'on lui prête généralement. En proportion du sous-emploi total, il représente un pourcentage de l'ordre de 11,5 % en fin de période (16,3 % en 1993). De façon assez intéressante, le travail intérimaire présente un comportement symétrique au chômage temporaire, des phases de hausse et de baisse, non qu'il y ait un glissement compensatoire d'une catégorie à l'autre, mais probablement en raison du caractère conjoncturel des deux séries : en période de bonne conjoncture, les entreprises réduisent le chômage temporaire et recourent davantage au travail intérimaire et vice-versa en période de mauvaise conjoncture. Néanmoins, le travail intérimaire révèle également son caractère structurel par une tendance longue à la hausse. Dans un premier temps, jusqu'en 1992, le mouvement de croissance accompagne celui du travail à temps partiel involontaire. À cette date, l'intérim continue sa progression alors que les restrictions réglementaires affectent le temps partiel involontaire. L'intérim semble même profiter de transferts résultant de celles-ci. Dans ces circonstances, le travail intérimaire devient une des catégories importantes, en passe de devenir la plus importante, du sous-emploi belge. (37 % du total des catégories de sous-emploi en fin de période). Des considérations qui précèdent, il ressort que l'évolution du sous-emploi belge intègre trois effets conjoncturel, structurel et politico-économique. Avec l'apparition, en fin de période, des bénéficiaires à temps partiel des nouvelles mesures d'activation prises dans le cadre de la redistribution du travail disponible, tout porte à croire que l'effet politico-économique pèsera davantage encore à l'avenir. Les données statistiques disponibles pour ces catégories montrent en effet un accroissement significatif d'une année à l'autre. Enfin, la comparaison entre les genres apparaît bien contrastée. Le sous-emploi féminin dépend très fortement du temps partiel involontaire et est dès lors très sensible à l'effet politico-économique ; le sous-emploi masculin s'organise principalement autour de l'intérim et du chômage temporaire et est, dès lors, plus sensible aux évolutions de la conjoncture. Le sous-emploi féminin est resté, de tous temps, supérieur au sous-emploi masculin. L'écart le plus important était constaté en 1992, juste avant de supprimer la mesure du temps partiel involontaire. Aujourd'hui, l'écart est faible.

L'application à l'enquête sur les forces de travail, des critères définis par le BIT, fournit une image très différente du sous-emploi. La structure de celui-ci est forcément peu comparable à celle du sous-emploi administratif, puisque les catégories mises en œuvre ne procèdent pas de la même logique. L'essentiel du « sous-emploi-enquête » pour les années 1999-2000 appartient à la catégorie du sous-emploi « structurel », dans la durée et dans l'instant (80,2 %). La deuxième catégorie en importance est le sous-emploi « conjoncturel », dans l'instant, combiné à un temps plein dans la durée (14,5 %), suivi du sous-emploi persistant malgré le cumul de deux emplois (3,5 %). Le taux de sous-emploi de l'enquête se situe à un niveau nettement inférieur (0,9 %) à celui obtenu sur base des données administratives (6,6 %). L'écart observé est peu vraisemblable eu égard aux résultats publiés par ailleurs, sur base desquels le travail à temps partiel faute d'avoir trouvé un temps plein représente déjà, à lui seul, 4,8 % de la population occupée. Ceci, bien sûr, sans sélection sur le souhait et la disponibilité de travailler un plus grand nombre d'heures. Ce qui donne à penser que notre adaptation des définitions du BIT au questionnaire sur base du formulaire d'enquête belge, recourt, sous réserve de la validité des données, à des filtres ou à des combinaisons de filtres trop sélectifs. Dans ce cas de figure, et pour aller plus avant, il faut pouvoir disposer de l'ensemble des données et localiser, en procédant étape par étape, l'origine du filtrage excessif. En bref, il s'agit de mieux comprendre comment se construit le chiffre. L'exercice révèle la difficulté d'appliquer une définition à un ensemble de données et met en évidence l'importance de disposer de sources alternatives, qui jouent ainsi le rôle de garde-fous.

2.2 Réflexions sur le cadre statistique

La statistique est avant tout confrontée à un problème d'évaluations chiffrées, ce qui revient à dire qu'elle est amenée quotidiennement à travailler sur des catégories, qui définissent qualitativement les ensembles à prendre en considération, et des mesures, qui nous informent sur l'intensité ou l'importance quantitative de ces ensembles, tout en veillant à la bonne adéquation entre les unes et les autres. La tâche du statisticien est ainsi traversée par la critique des catégories, la critique des mesures et la critique d'homogénéité.

En rester là serait méconnaître l'opération fondamentale de la collecte des données. Ici, deux grandes voies se présentent : l'enquête, dont les questions sont libellées en fonction des phénomènes à observer, et qui crée donc ses propres catégories ; et la collecte de données produites par ailleurs, en général par le fonctionnement habituel des institutions, qui permettent d'approcher, plus ou moins bien et de manière indirecte, à partir de catégories préétablies, ce que l'on veut mesurer. Dans les deux cas, l'idéal n'existe pas. En ce qui concerne les enquêtes, les questionnaires ne sont jamais infaillibles, la réalisation n'est jamais menée sans erreur et la représentativité des résultats n'est jamais parfaitement garantie. En ce qui concerne les données institutionnelles, leur détournement à des fins statistiques et scientifiques introduit des biais, qu'il est rarement facile de préciser et de corriger. En bref, le statisticien doit sans cesse composer avec le réel qu'il cherche à cerner mais qui lui résiste, ou, pour le dire autrement, il doit apprendre à gérer l'imperfection.

Les opérations de normalisation, de standardisation ou d'harmonisation, placent le statisticien dans une double et contradictoire contrainte, le respect des directives et le respect de la réalité, et face à une double et frustrante tentation, le contournement de la norme et l'aménagement des données. Les glissements s'opéreront dans un sens ou dans l'autre, selon la force et les relais de l'injonction normative et les difficultés liées à l'observation. Ce qui nous paraît sûr, c'est que se maintenir en bon équilibre entre ces deux tendances est opération délicate, périlleuse et instable.

Il ne faudrait pas déduire de ce qui précède que, chez le statisticien, tout est passivité ou servilité. Bien au contraire, son pouvoir est plus important qu'il n'y paraît, car il renvoie une image de la société, conforme aux attentes ou non, qu'il modèle selon les catégories qu'il crée et les procédures d'estimation qu'il élabore. S'il se fixe comme objectif de connaître la réalité qui l'entoure et d'en informer la société, il participera au champ scientifique. S'il vise à construire une argumentation en faveur de l'un ou l'autre projet, il se situera davantage dans le champ politique. On ne peut raisonnablement exclure toutes les combinaisons possibles de ces deux préoccupations.

Revenant sur les catégories, dont bon nombre prennent corps dans le cadre statistique, il nous paraît important d'aborder quelques-uns des effets induits par les catégorisations :

- i/ Définir des catégories revient à structurer l'espace social d'une manière à mieux identifier et distinguer ce que l'on veut étudier. L'opération n'est ni neutre, ni absolue, elle est historiquement fonctionnelle.
- ii/ Cette structuration de l'espace se veut être, en général, une partition au sens mathématique du terme, c'est-à-dire qu'il n'y a pas d'élément qui n'appartienne à une catégorie et que les catégories ne se chevauchent pas. Mais, dans les faits, la partition est rarement parfaite, entraînant des intersections, sources de double comptage, et des éléments hors catégorie, ou regroupés dans une rubrique « divers », ce qui revient au même, qui sont dénués d'identité et, de là, d'existence statistique.
- iii/ Les catégories statistiques conduisent fréquemment à la définition des catégories sociales qui leur correspondent, ramenant l'identité des personnes qui les composent, à un ou deux critères qui sont loin d'épuiser les caractéristiques des individus concernés ; pensons aux SDF, identifiés sommairement comme le groupe des « sans adresse ». Appartenir à une catégorie réductrice est une forme d'appauvrissement social, mais n'appartenir à aucune catégorie confine à l'inexistence sociale. Être « sans papier » d'identité revient souvent à être sans identité.
- iv/ Lorsqu'une catégorie est créée, elle provoque implicitement la création de la catégorie contraire : s'il y a une « population active occupée », il existe, du même coup, la catégorie complémentaire de « population active inoccupée ». Dans bien des cas, les catégories complémentaires apparaissent en même temps, lors de l'opération de partition, mais il arrive aussi que certaines d'entre elles n'aient pas d'existence officielle et mènent une vie souterraine

(les non-demandeurs d'emploi, par exemple), en attendant une légitimation qui ne viendra peut-être pas.

- v/ Parmi les catégories complémentaires, les catégories résiduelles méritent aussi qu'on s'attarde un instant sur leur cas, parce qu'elles peuvent être à l'origine d'une distorsion de la réalité. Dans la statistique belge du chômage, la catégorie des « travailleurs à horaire réduit afin d'échapper au chômage » a été scindée, suite à des mesures réglementaires visant à limiter son importance, en « travailleurs à temps partiel involontaire avec maintien de droits » et « travailleurs à temps partiel volontaire ». Cette dernière catégorie est formée des personnes travaillant à temps partiel, qui n'ont pu satisfaire aux conditions requises pour être déclarés « involontaires », conditions dont la plupart n'ont que peu de rapport avec le caractère volontaire ou involontaire de l'activité. Ainsi, « involontaire » a comme solde ou résidu « non-involontaire », qui devient, à son tour, synonyme de « volontaire ». Faut-il préciser que le véritable phénomène économique et social du « temps partiel volontaire » ne doit pas être recherché dans cette direction ? Et faut-il souligner que les chômeurs qualifiés de « travailleurs à temps partiel volontaire » sont plus menacés que d'autres par un éventuel surcroît de sévérité dans la réglementation du chômage ?

3. Le cadre scientifique

3.1 Exigences du cadre scientifique

Si, en schématisant, le cadre normatif fixe définitions et règles, et le cadre statistique s'efforce de les suivre, le cadre scientifique est, quant à lui, à la fois plus exigeant et plus souple. Plus exigeant, dans la mesure où l'objectif de connaissance est plus difficile à atteindre, moins bien délimité, et impose une tension, un cheminement vers un inaccessible état de compréhension parfaite ; plus souple aussi, dans la mesure où toute avancée, même modeste, sur ce chemin, constitue une étape méritoire et légitime. La norme définit, même si elle le fait lourdement ; la statistique mesure, même si ses calculs sont imprécis ; la science tente de se rapprocher du réel, même si elle se constitue bien souvent seul juge de l'importance de cette approche. La distinction s'opère donc d'abord par les objectifs, la marge de manœuvre, ou de liberté, et la propension critique que celle-ci autorise ; elle se poursuit ensuite, mais sans exclusivité, au niveau des méthodes, qui doivent être explicites, et de la rigueur, difficilement mesurable cependant. Rappelons aussi que le caractère scientifique n'est pas tant un statut conféré à une personne qu'une attitude adoptée par elle. Il existe pas mal de scientifiques qui le sont peu, parce qu'ils doivent respecter scrupuleusement des normes et, en revanche, bon nombre de statisticiens sont des chercheurs à part entière, qui évoluent dans un véritable cadre scientifique.

Si l'objectif de connaissance est aisé à énoncer, il est aussi, comme nous l'avons dit, difficile à définir. Quand nous sommes sollicités pour réfléchir au problème du sous-emploi, formulé hors de notre champ, quelle est la réalité que nous cherchons à connaître ? La catégorie BIT du sous-emploi (analyse de la production de normes socio-politiques), le contenu de cette catégorie (analyse de la sous-utilisation de la main-d'œuvre employée), l'ensemble dans lequel s'inscrit cette réalité (analyse des insuffisances du marché du travail, analyse de l'emploi, analyse de l'allocation des ressources,...) ?

Le choix de l'objet est premier, et il n'existe aucun critère scientifique qui autorise de déclarer un objet plus important qu'un autre. Seuls, l'objectif de connaissance, la méthode et la rigueur permettront de juger le caractère scientifique d'une recherche, non l'objet. Mais si le critère de choix de l'objet n'est pas scientifique, quelle est sa nature ? Faute d'avoir, sur cette question, une réponse générale satisfaisante, si ce n'est de dire que le choix est socio-économico-politico-philosophico-historico-culturel, il est primordial de se la poser intimement, et de réaliser ainsi que, avant même de commencer son travail, le scientifique est un acteur social engagé, et dès lors responsable.

En ce qui nous concerne, le concept de sous-emploi nous intéresse parce qu'il participe à la problématique des « insuffisances du marché du travail », qui, à son tour, retient notre attention, parce qu'il touche à la question de la justice sociale.

Notre réflexion s'inscrit dans l'étude des bouleversements consécutifs à la montée progressive et massive du chômage dans les pays industrialisés, qui semblaient pourtant être à l'abri de semblable phénomène, et des stratégies développées pour tenter d'y faire face. Notre attention s'est prioritairement portée sur l'ensemble des personnes touchées par le chômage, au sens large, sur la transformation de leur statut, de leur source de revenu et de leur rôle, sur leur devenir dans une société fondée sur le travail, et qui pourrait ne plus l'être.

Dans une société où le mécanisme central de redistribution des richesses reste l'emploi, être sans emploi c'est d'abord ne pas participer directement à cette redistribution et, lorsque la fortune personnelle fait défaut, dépendre de revenus issus de transferts sociaux, quand ils existent et tant qu'ils existent ; c'est ensuite se trouver dans un état de dépendance, d'assistance – le glissement est perceptible entre sécurité sociale et aide sociale – avec tous les problèmes d'identité et d'intégration qui en découlent. Pour ces raisons, entre autres, un grand nombre d'individus « souhaitent » travailler, et travailler à temps plein. Ce « souhait » ne fait qu'exprimer, notons-le, la « nécessité » d'avoir des revenus suffisants pour mener une vie « intégrée » dans une société déterminée. Lorsque l'organisation sociale et l'importance des activités rémunérées sont suffisantes, tous ceux qui « souhaitent » travailler trouvent un emploi. Cette situation idéale, proche du plein-emploi keynésien¹⁶, constitue donc un état de référence par rapport auquel pourront se mesurer les situations concrètement rencontrées. Sauf en des circonstances tout à fait exceptionnelles, ou dans des régimes très différents du nôtre, l'équilibre macro-économique ne réalisera pas un niveau de plein-emploi¹⁷ et créera donc des situations de sous-emploi, au sens macro-économique et keynésien du terme. Dans ces cas, les transferts sociaux, s'ils ont été prévus et organisés, fourniront des revenus de substitution aux individus qui n'auront pas trouvé d'emploi. La masse de ces transferts est cependant limitée, et vise avant tout à compenser des inadéquations conjoncturelles. Au-delà d'une certaine ampleur et d'une certaine durée, le sous-emploi épuise le système des transferts et crée des dysfonctionnements dans l'organisation sociale. C'est dire à quel point la mesure objective du sous-emploi est importante puisqu'elle nous permet de connaître la distance qui nous sépare de la situation de référence, le plein-emploi, et les tensions qui sont exercées sur les mécanismes de transferts sociaux. Elle permet également d'apprécier les efforts d'ajustement qui doivent être faits par la société, si celle-ci veut maintenir les principes et les dispositifs d'équité sociale qui sont les siens.

Le sous-emploi évoqué ici est bien différent du sous-emploi au sens du BIT, le deuxième n'étant qu'une partie du premier. Il est intéressant de noter qu'avant les années 70, c'est le sens keynésien qui l'emporte, le dictionnaire en porte encore les traces, et qu'après cette période, c'est le sens BIT qui fait la quasi-unanimité. Il est également curieux de constater que la littérature ignore superbement le glissement de sens qui s'est opéré, ou se contente de l'évoquer incidemment, sans en mesurer toute la portée. Le regroupement BIT de la population en trois classes, inactivité, occupation, chômage, localisait l'essentiel du sous-emploi keynésien dans cette dernière catégorie, aussi peut-on comprendre pourquoi, lorsqu'il s'est agi de mesurer les insuffisances nées du temps partiel, l'organisation internationale ait créé une nouvelle catégorie pour identifier ce sous-ensemble de la population occupée. Mais pourquoi avoir repris l'expression « sous-emploi », la détournant ainsi de sa signification première ? Une étude approfondie permettrait sans doute d'éclairer cette question. Pour l'instant, contentons-nous d'en faire le constat et d'en apprécier les conséquences, car les glissements sémantiques sont rarement inoffensifs.

Le « chômage » est à la fois un concept socio-économique et une série de catégories administratives. Les secondes contribuent à calculer le premier, mais ne s'identifient pas complètement à lui. Nous pourrions dire que le chômage administratif recense les chômeurs socio-économiques qui remplissent les conditions réglementaires définies dans leur pays pour être déclarés tels, même s'il ne faut pas exclure la possibilité que certains non-chômeurs remplissent également ces conditions. Dans le contexte des assainissements budgétaires des États, des mesures d'austérité et des impératifs de comparaisons internationales, les réglementations du chômage ont subi de nombreuses et

16. Elle s'en distingue parce qu'elle est fondée sur le critère subjectif/objectif du souhait-nécessité de travail plutôt que sur celui, objectif, de mobilisation complète des forces productives.

17. Chez Marx, le concept de surpopulation relative suppose que cette situation est même évitée pour entretenir une tendance à la baisse des salaires.

régulières modifications, de telle sorte que l'écart entre chômage socio-économique et chômage administratif s'est progressivement creusé au point de voir apparaître des expressions comme « chômage strict » et « chômage élargi », cette dernière visant à intégrer la partie du chômage socio-économique que le chômage administratif ne permettait pas ou plus de mesurer. Au fil des ans, le chercheur s'est trouvé placé dans une situation, où le chômage était de moins en moins le chômage et le sous-emploi n'était plus le sous-emploi.

Comme toute catégorie sociale gagne à être identifiée et nommée, toute catégorie sociale perd à ne plus l'être. Au Pays-Bas, des impératifs budgétaires ont fait glisser des individus du chômage vers l'incapacité de travail, créant ainsi de « vrais chômeurs, faux handicapés ». En Belgique, dans une logique plus statistique, sont apparus de « vrais chômeurs, faux retraités ». Dans les deux cas, il s'agissait d'opérer un transfert du chômage vers l'inactivité. Depuis peu, oubliant l'origine du procédé et le statut initial des personnes, la réglementation sociale, dans sa chasse aux abus, remet en question ces situations 'usurpées', dans le cadre d'une législation jugée trop laxiste.

Dans ce contexte où le « chômage strict » et le « sous-emploi » BIT devenaient les concepts dominants, il paraissait urgent de rappeler qu'il existait bien une population hors chômage administratif et hors sous-emploi BIT, qui témoignait aussi des insuffisances du marché du travail et du sous-emploi keynésien, et dont les tentatives de mesure s'étaient considérablement raréfiées. Plutôt que de leur faire subir un sort particulier et de les désigner, à l'attention bienveillante ou non de l'opinion, nous avons préféré les réintégrer dans l'ensemble dont ils avaient été écartés, c'est-à-dire le sous-emploi keynésien, que nous avons renommé « réserve de main-d'œuvre »¹⁸, pour lui rendre, par un nom, l'identité qu'il était en train de perdre. Sous notre plume, la réserve de main-d'œuvre est donc composée du chômage élargi et du sous-emploi au sens du BIT. C'est ce point que nous allons développer.

3.2 La mesure de la réserve de main-d'œuvre

La définition du sous-emploi réaffirmée tout récemment par le BIT nous semble donc mal adaptée pour rendre compte des évolutions du marché du travail, caractérisées par une multiplication et une accélération des flux, résultant tantôt de mouvements naturels tantôt de mesures réglementaires, qui font passer des individus du chômage vers l'inactivité, du chômage vers des emplois précaires ou réduits, de l'emploi vers l'inactivité, de l'inactivité vers l'emploi ou encore de l'inactivité vers le chômage.

C'est pourquoi, nous lui faisons correspondre une définition extensive, jugée plus apte à rendre compte des dysfonctionnements du marché du travail et de la redistribution des revenus qui en découle.

Exprimée en terme de personnes, la réserve de main-d'œuvre est constituée de l'ensemble des personnes en âge de travailler, qui travaillent en dessous de leurs capacités de production ou qui ne travaillent pas du tout, qui souhaiteraient travailler davantage et qui n'en ont pas la possibilité, c'est-à-dire l'ensemble des individus, travailleurs ou non, susceptibles d'être disponibles au titre de l'offre de main-d'œuvre.

La mesure de la réserve de main-d'œuvre ainsi définie n'est pas simple et sera forcément imparfaite en raison de l'indisponibilité de certaines données statistiques.

3.2.1 Catégories administratives composant la réserve de main-d'œuvre

- les travailleurs en situation de sous-emploi (voir 2.1.1.),
- les demandeurs d'emploi inoccupés inscrits (DEI),
- les chômeurs âgés,
- les chômeurs complets indemnisés (CCI) dispensés pour raison de difficultés sociales et familiales ,
- les CCI dispensés en raison de reprise d'études,
- les bénéficiaires d'une interruption de carrière à temps partiel et à temps plein,

18. L'origine marxienne de l'expression pourrait déranger certains. Qu'ils se rassurent, l'OCDE vient de l'adopter dans le cadre de sa réflexion et de sa mesure de la population inactive mobilisable.

- les bénéficiaires d'une prépension à temps plein,
- les minimexés non demandeurs d'emploi,
- les miliciens.

3.2.2 Catégories d'enquête composant la réserve de main-d'œuvre

- les personnes occupées et recensées dans les catégories de sous-emploi au sens du BIT, structurel et conjoncturel ;
- les personnes occupées dans une situation de travail similaire à celle des travailleurs en état de sous-emploi, qui souhaitent travailler un plus grand nombre d'heures mais qui se déclarent indisponibles pour débiter un autre emploi dans un délai de deux semaines ;
- les personnes identifiées comme chômeurs au sens du BIT ;
- les personnes sans emploi, qui déclarent chercher un emploi mais qui n'ont pas recherché de manière active un emploi durant les quatre dernières semaines, et qui sont, ou non, disponibles pour débiter un emploi dans un délai de deux semaines ;
- les personnes sans emploi, qui déclarent chercher un emploi et qui ont activement recherché un emploi durant les quatre dernières semaines mais qui ne sont pas disponibles pour débiter un emploi dans un délai de deux semaines ;
- les personnes sans emploi, qui déclarent ne pas chercher d'emploi, souhaiter actuellement un emploi rémunéré et être, ou non, disponibles pour débiter un emploi dans un délai de deux semaines ;
- les travailleurs en interruption de carrière, qui souhaitent actuellement changer d'emploi ou trouver un autre emploi et qui sont, ou non, disponibles pour débiter un autre emploi dans un délai de deux semaines ;
- les travailleurs prépensionnés, qui déclarent chercher actuellement un emploi et qui sont, ou non, disponibles pour débiter un emploi dans un délai de deux semaines ;
- les travailleurs pensionnés, qui déclarent chercher actuellement un emploi et qui sont, ou non, disponibles pour débiter un emploi dans un délai de deux semaines.

3.2.3 Évaluation comparative de la réserve de main-d'œuvre sur base des registres administratifs et des données d'enquête

La réserve de main-d'œuvre, selon les registres administratifs, n'a cessé de croître, globalement, sur l'ensemble des vingt dernières années, croissance quelque peu contrariée durant les dernières années. Elle représente, en fin de décennie, quelque 25 % de la population active augmentée des nouvelles catégories prises en considération. Le profil de cette évolution résulte de la combinaison des trois composantes principales de la réserve de main-d'œuvre, à savoir : le sous-emploi, le chômage et la somme des catégories qui forment les inoccupés non demandeurs d'emploi. Les demandeurs d'emploi restent bien, à tous moments, à l'exception de l'année 1990, supérieurs aux deux autres composantes (42 % du total de la réserve en 1999). L'évolution de la série semble adopter un profil symétrique et compensatoire par rapport à celles-ci, qui suivent une évolution parallèle jusqu'en 1995. À partir de cette année, l'écart entre les séries s'accroît ; celle des inoccupés non demandeurs d'emploi prend le pas sur le sous-emploi. Ils représentent quelque 31 % de la réserve, et les travailleurs en sous-emploi, 22,5 %. Il y a, dans l'évolution des trois séries, un caractère cyclique apparent parcouru de transferts compensatoires divers : durant les années de mauvaise conjoncture, les trois composantes ont augmenté de concert ; de 1985 à 1990, à l'effort du gouvernement pour multiplier les dispositifs de lutte contre le chômage, correspondent une baisse des DEI et une augmentation des deux autres catégories, ce mouvement laissant supposer des glissements de la catégorie des demandeurs d'emploi tantôt vers le sous-emploi, tantôt vers l'inactivité ; la dispersion des séries durant la première moitié des années 90 s'explique tant par la pression conjoncturelle que par les modifications réglementaires de l'assurance chômage ; à partir de 1995, à la pression à la baisse du chômage, de l'ordre de -3,2 % par an, correspond une tendance à la hausse des deux autres composantes. Le résultat en est une courbe lissée de la réserve de main-d'œuvre reflétant assez bien, sans doute, les insuffisances du marché du travail. L'observation différenciée des composantes de la réserve de main-d'œuvre masculine et féminine suggère, en premier lieu, que la flexibilité pèse plus lourdement sur la réserve féminine et que le chômage féminin comporte une composante structurelle plus importante. En même temps, il maintient les femmes dans l'activité. En second lieu, elle met en

évidence que les mouvements conjoncturels du chômage masculin s'accompagnent de mesures compensatoires qui provoquent des glissements de l'activité vers l'inactivité par l'intermédiaire de la catégorie des inoccupés non demandeurs d'emploi.

Sans grande surprise, les biais constatés dans l'évaluation du sous-emploi à partir de l'enquête sont répercutés dans l'évaluation de la réserve. Celle-ci se compose principalement des chômeurs BIT (67,9 %), que complètent les chômeurs au sens large, non compris dans la catégorie précédente, et les inactifs assimilés aux chômeurs (26,8 %) et enfin, les personnes occupées en situation de sous-emploi ne satisfaisant pas au critère de disponibilité dans les deux semaines (5,3 %). Le taux de réserve se situe à 11,1 % ; on est donc loin des 25 % de l'évaluation administrative, mais il faut toutefois constater que l'écart entre les deux mesures est plus important pour le sous-emploi que pour la réserve. Les remarques concernant l'analyse approfondie des données, que nous évoquions plus haut en parlant du sous-emploi, restent bien sûr d'actualité ici.

Conclusions

Cette étude visait avant tout à mettre en contexte la mesure du sous-emploi et de la réserve de main-d'œuvre en Belgique. Nous nous proposons de dégager du travail d'évaluation comparative des méthodes et des mesures, un certain nombre de leçons relatives à l'inscription contextuelle des étapes de la recherche. Même si ce travail reste toujours en phase de construction, il s'est révélé riche d'enseignement et de prolongements épistémologiques.

Certaines réflexions ont trouvé place dans chacun des chapitres qui précèdent, d'autres seront présentées ici, en guise de conclusions.

Nous avons dit, plus haut, que les glissements sémantiques n'étaient pas inoffensifs. Nous aurions pu ajouter qu'ils étaient rarement innocents. Il en va fréquemment de même de choix méthodologiques présentés, sous couvert de scientificité, comme hypothèses de travail, mais qui s'inscrivent dans un dessein, bien souvent inaperçu des auteurs eux-mêmes, qui vise à infléchir, dans un sens ou dans l'autre, les résultats de l'observation. Il ne s'agit pas d'interprétations de résultats, dont on sait qu'elles sont inévitablement empreintes de subjectivité, mais bien d'orientations préalables à leur obtention et non explicitées. Au cours de l'exercice proposé ici, nous avons rencontré trois types de difficultés de cet ordre. Nous allons les aborder brièvement.

Orientation maximaliste ou minimaliste ?

La connaissance que nous pouvons avoir d'un phénomène ou d'une population n'est jamais parfaite. L'inadéquation des catégories et l'imprécision des instruments de mesure y sont pour beaucoup. Nous devons nous satisfaire d'approximations, d'à peu-près, qui nous rapprochent de l'objet sans jamais nous permettre de le rencontrer. Cette approche, nous pouvons souhaiter la réaliser par le dessus ou par le dessous, par excès ou par défaut, et obtenir des résultats surestimés, vision maximaliste, ou sous-estimés, vision minimaliste, puisqu'en définitive nous devons renoncer à une illusoire exactitude. Il faut assumer les conditions de la recherche et il n'y a rien de condamnable à cela. Mais il faut le faire lucidement, pour soi-même, et explicitement, pour les autres, parce que nos préférences ont des implications qu'il est scientifiquement souhaitable de mettre en lumière. Mêler, nous hésitons à dire sournoisement, vision maximaliste et vision minimaliste au gré de nos petits accommodements avec la réalité ne relève pas de la logique de connaissance.

Lorsque le BIT classe dans l'emploi toute personne ayant presté au moins une heure de travail rémunéré pendant la semaine de référence, il fixe une règle de calcul utile, mais il la fixe dans une vision maximaliste de l'emploi et, corollairement, minimaliste du chômage. De la même façon, en introduisant des critères sélectifs de souhait et de disponibilité immédiate dans la définition du sous-emploi (au sens du BIT, bien sûr), il le minimise. Nous souhaiterions qu'il nous explique les raisons et qu'il nous informe des conséquences de ce choix.

Curieusement, après avoir minimisé le chômage pendant des années, l'OCDE donne aujourd'hui une définition maximaliste de la « réserve de main-d'œuvre ». Pourquoi ? Et qu'est-ce que cela

implique ? Les scientifiques, ceux qui le souhaiteront, n'auront comme réponse que celle qu'ils s'efforceront eux-mêmes d'élaborer.

On pourrait croire qu'il s'agit là de scrupule masochiste de chercheur. Pour se convaincre du contraire, il suffit d'examiner sérieusement comment se construisent, d'estimations maximalistes en estimations minimalistes, les projections à moyen et long termes sur lesquelles se fondent les grandes orientations de politique économique, nationales ou internationales.

Vision micro ou macro-économique ?

Ces deux approches sont source de confusion, et malheureusement de manipulation, permanente. Comme elles n'ont pas le même objet, grands agrégats pour la macro-économie, comportement des agents pour la micro-économie, mais utilisent souvent les mêmes mots pour recouvrir des concepts différents, les abus de langage et aussi de pensée sont commodes. Il est parfaitement possible d'imaginer une situation où l'on pourrait affirmer avec raison : « L'emploi [macro-économiquement parlant] augmente et l'emploi [micro-économiquement parlant] diminue ». À chacun de retenir et de défendre, arguments à l'appui, la proposition qui lui convient.

Le discours économique dominant privilégie l'approche micro-économique et a tendance à faire glisser dans son camp les concepts macro-économiques. Or, les deux approches ne sont pas réductibles à une seule et leur complémentarité est limitée. Un fossé subsiste qu'on ne peut franchir qu'avec prudence et discernement.

La clarification risque de ne pas venir de si tôt, si l'on veut bien considérer que les lieux où se construisent les politiques économiques – États, organisations internationales – ont une légitimation keynésienne et macro-économique, tout en tenant de plus en plus un discours néoclassique, à vocation micro-économique. Il est des ambiguïtés dont il vaut mieux ne pas parler si l'on veut conserver son siège.

Toujours est-il que la « micro-économisation » des concepts macro-économiques opère un transfert des déterminants, et donc de la responsabilité, de la collectivité vers l'individu. Le sous-emploi BIT n'échappe pas à la règle. Sans être un concept complètement micro-économique, la transmutation est en cours. Pour quelle raison un individu déjà inscrit dans l'emploi n'obtient-il pas le poste à temps plein qu'il souhaite ? Quelle est la faiblesse de son « employabilité » et comment l'améliorer ?

Ces propos ne se veulent pas une dénonciation d'une réalité qui, elle aussi, est ce qu'elle est, mais une invitation supplémentaire à la lucidité et à la vigilance. Le statisticien et l'économiste du travail progressent en terrain miné ; leur seule sauvegarde est de le savoir, et ce n'est pas si simple.

Phénomène structurel ou conjoncturel ?

Il peut y avoir dans le sous-emploi BIT et dans la réserve de main-d'œuvre une composante structurelle et une composante conjoncturelle. Si nous avons le choix, nous préfererions considérer que les difficultés issues des insuffisances du marché du travail appartiennent à la deuxième catégorie, qu'elles sont passagères et que les beaux jours reviendront bientôt. Mais force est de constater que, depuis trente ans, les espoirs ont souvent été déçus, que les éclaircies ont été rares et que la société a sensiblement évolué. Le chômage de masse, la flexibilité, la précarisation ont été progressivement intégrés dans le fonctionnement de la société et si on continue toujours de nous dire qu'une bonne conjoncture nous aidera à « sortir du tunnel », y croire est plus affaire de foi que de raison.

Cette opposition entre structure et conjoncture n'est pas simplement un problème de sensibilité qui dresserait, face à face, les pessimistes et les optimistes, c'est aussi une question de méthode. Les tenants des changements structurels privilégient les analyses sur la durée, moyen et long termes, les partisans des aléas conjoncturels préfèrent observer le court terme.

Le sous-emploi mesuré sur une semaine de référence s'inscrira plutôt dans une analyse conjoncturelle ou, tout au moins, mettra en évidence la composante conjoncturelle, alors que le sous-emploi « habituel » se référera davantage à la composante structurelle. Tout est question de nuance et nous reconnaissons que le BIT entame les deux approches, mais il faut savoir qu'en traitant du sous-emploi dans la durée ou dans l'instant, on promet beaucoup plus qu'une procédure d'observation statistique.

 **Michel Laffut**

Université de Liège
Faculté de Gestion, d'Économie et de Sciences Sociales, Département d'Économie
Boulevard du Rectorat, 7, B. 31
B - 4000 Liège
Tél. : 00 32 4 366 30 49
E-mail : M.Laffut@ulg.ac.be

Christine Ruyters
Service des études et de la statistique
du Ministère de la Région wallonne
Place de la Wallonie, 1, bât. 2
B - 5100 Jambes
Tél. : 00 32 81 33 34 56 ; Fax : 00 32 81 33 30 55
E-mail : C.Ruyters@mrw.wallonie.be

Bibliographie

Barbier J.-C., 2000, À propos des difficultés de traduction des catégories d'analyse des marchés du travail et des politiques de l'emploi en contexte comparatif européen, *Document de travail*, n° 03, Centre d'Études de l'Emploi.

Bureau international du travail, 1988, *Recommandations internationales en vigueur sur les statistiques du travail*, Genève.

Bureau international du travail, 1985, *Conventions et recommandations internationales du travail, 1919-1981*, Genève.

Chokrane B., 1999, sous la direction de Hatchuel G., Les déterminants sociaux de la stabilité professionnelle en France, *Cahier de Recherche*, n° 133, Credoc, Département Conditions de Vie et Aspirations des Françaises.

Eurostat, 1998, Sous-emploi : interprétation communautaire des recommandations du BIT, Groupe de travail Statistiques de l'emploi, *Doc. E1/EMPL/3/98, révisé*, Office Statistique des Communautés Européenne, Direction E : Statistiques sociales, régionales et système d'information géographique, Unité : Marché du travail, Luxembourg, 17-18 février.

Freyssinet J., 1999, Comparaison internationale de la mesure du chômage : le cas de la France, *Document de Travail*, n° 99.02, Institut de Recherches Économiques et Sociales.

Laffut M. et Ruyters Ch., 2000, Tentative d'évaluation du sous-emploi et de la réserve de main-d'œuvre latente en Belgique et dans les trois régions, In : *Dualisme et Institutions du marché du travail, Rapport préparatoire de la Commission 1 du Quatorzième Congrès des Économistes Belges de Langue Française, 23 & 24 novembre*, Centre Inter universitaire de Formation Permanente, CIFoP, p. 77-100.

Laffut M. et Ruyters Ch., 1992, *Le travail intérimaire : impasse ou transition vers un emploi stable ?* Étude conventionnée par le Ministère du Développement technologique et de l'Emploi de la Région Wallonne, Université de Liège, 349 p.+ Annexes.

Luminet D., 1999, La nouvelle enquête sur les forces de travail, Mémoire présenté en vue de la nomination au grade de statisticien, Ministère des Affaires économiques, Institut national de

- Statistique, version revue en février 1999, 60 p. Il existe une version adaptée et mise à jour de ce document sur le site de l'INS : <http://statbel.fgov.be>.
- Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail, 199x, La population active en Belgique, situation au 30 juin 199x, In : *Regards sur le marché du travail*, Bruxelles, Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail, Direction de l'étude des problèmes du travail.
- OCDE, 2001, Les ressources potentielles en main-d'œuvre, Groupe de travail sur les statistiques de l'emploi et du chômage, *Document de travail préparatoire à la 19^e réunion les 17 et 20 avril 2001*, DEELSA/ELSA/WP7(2001)3, Direction de l'Éducation, de l'Emploi, du Travail et des Affaires sociales, Comité de l'Emploi, du Travail et des Affaires sociales.
- OCDE, 2001, The Labour Reserve : A Eurostat proposal, Working Party on Employment and Unemployment Statistics, 19th Meeting to be held on 19th and 20th April 2001, DEELSA/ELSA/WP7(2001)2, Directorate for Education, Employment, Labour and social affairs Employment, Labour and Social affairs Committee.
- OIT, Bureau de statistique, 1998, *Rapport final de la 16^e Conférence internationale des statisticiens du travail*, Organisation internationale du Travail, Genève, 6 au 15 octobre 1998 ; *Résolution 1 : Résolution concernant la mesure du sous-emploi et des situations d'emploi inadéquat*, p. 55-61.
- OIT, Bureau de statistique, 1998, *Rapport 1 : La mesure du sous-emploi, 16^e Conférence internationale des statisticiens du travail*, ICLS/16/1998/I, Genève, 6-15 octobre 1998, 68 p.
- ONEM, 2000, Études : *Enquête sur les statuts à temps partiel dans l'assurance chômage, Partie 1*, In : *Stat Infos*, ONEM, janvier 2000, p. 3-14.
- ONEM, Rapports annuels de 1981 à 2000.
- ONEM, Communiqués mensuels de 1992 à 2000.
- ONEM, Bulletins mensuels de 1981 à 2000.
- ONEM, Stat Info, de 1993 à 2000.
- Pardoulat I., Dejemeppe M., Saks Y., 1998, sous la direction de Cockx B. et de Van der Linden B., *Marché du travail et chômage. Valorisation des banques de données socio-économiques fédérales*, Annexe 2 : Note explicative des différents codes et catégories utilisés en STAT.92 avec les références légales, 1998, pp. 67-79), contrat SSTC n° DB/10/035, *Rapport final*, SSTC.
- Ruyters C. et Laffut M., 1999, La population privée d'activité, *Annuaire statistique de la Wallonie, module social, Partie 1, chapitre 4*, Ministère de la Région wallonne, Service des études et de la statistique, p. 149-183 + Annexe I.4., p. 281-311.
- Salais R., Baverez N., Reynaud B., 1986, *L'invention du chômage. Histoire et transformations d'une catégorie en France des années 1890 aux années 1980*, Paris, Presses Universitaires de France, Coll. économie en liberté.

Annexe 1 – Les catégories administratives composant le sous-emploi lié à la durée du travail

– Les travailleurs à temps partiel involontaire¹⁹

Cette catégorie hétérogène, affectée par de nombreuses modifications légales, réglementaires et administratives, englobe tout à la fois les travailleurs à temps partiel involontaire²⁰, les travailleurs occupés à temps partiel inscrits librement à l'Office National de l'Emploi (ONEM) comme demandeurs d'emploi²¹, et les bénéficiaires d'un plan de résorption du chômage à temps partiel²².

– Les jeunes travailleurs à temps partiel pendant leur période de stage

Ce sont des jeunes demandeurs d'emploi âgés de moins de 30 ans, qui ont satisfait à l'obligation scolaire et qui ne peuvent avoir exercé une activité professionnelle dépassant 6 mois, à moins d'être chômeurs complets indemnisés de 2 ans minimum après une activité professionnelle supérieure à 6 mois, et qui sont occupés à temps partiel pendant la période d'attente qu'ils doivent accomplir avant de pouvoir prétendre soit à des allocations d'attente ou de chômage, soit sur base d'allocations de transition pour les heures habituelles d'inactivité. Ils restent inscrits comme demandeurs d'emploi à temps plein pendant cette période.

– Les prépensions (conventionnelles) à mi-temps

Le statut de prépensionné à mi-temps est accordé par l'ONEM aux « travailleurs à temps plein qui ont, à partir de 55 ans, la possibilité de réduire, moyennant l'accord de leur employeur, leurs prestations de travail à mi-temps tout en restant sous contrat de travail et en percevant, en complément de leur rémunération à mi-temps, une allocation de chômage et une indemnité complémentaire à charge de leur employeur. Ce régime constitue une passerelle entre le travail à temps plein et l'arrêt complet des activités, tout en favorisant l'insertion puisque l'employeur doit engager un chômeur pour l'autre mi-temps » (ONEM, Rapport annuel, 2000, p. 25. Cf. convention collective de travail n° 55 conclue le 13.07.1993 au sein du Conseil national du Travail (rendue obligatoire par l'AR du 17.11.1993)).

– Les chômeurs âgés occupés à temps partiel

Ce sont des chômeurs complets indemnisés âgés de 50 ans et plus, qui justifient d'un an de chômage et bénéficient d'une dispense de l'inscription comme demandeurs d'emploi et qui, à la suite de l'accord

-
19. « Le point de départ pour définir le travail à temps partiel dans la réglementation du chômage est la définition du travail à temps plein. Est considérée comme travailleur à temps plein dans la réglementation du chômage, toute personne qui effectue normalement 35 heures ou plus par semaine et qui perçoit, de son employeur, au moins le salaire hebdomadaire d'un travailleur à temps plein dans sa catégorie de personnel » (ONEM, *Études : Enquête sur les statuts à temps partiel dans l'assurance chômage* - Partie 1, p. 5, dans ONEM, *Stat Info*, janvier 2000).
 20. Les travailleurs à temps partiel dans ce statut étaient, à l'origine, des demandeurs d'un emploi à temps plein, qui restaient inscrits comme tels mais qui avaient accepté un emploi à temps partiel pour échapper au chômage complet. « Avant 1991, ils étaient dès lors appelés officiellement 'travailleurs à horaire réduit afin d'échapper au chômage'. Pour ce motif, ils ont pu bénéficier, dans certaines conditions, d'une allocation de chômage complémentaire à leur salaire. Ce statut d'allocation a été progressivement supprimé et remplacé définitivement le 1^{er} janvier 1996 par celui de 'travailleurs à temps partiel avec maintien des droits'. Ce dernier statut a déjà été introduit en juin 1993 de sorte que, durant la période de juin 1993 à décembre 1995, les deux statuts ont coexisté. Les travailleurs à temps partiel avec maintien des droits peuvent, dans certaines conditions, combiner une allocation de garantie de revenus avec le salaire provenant d'un travail à temps partiel. Une des conditions est, entre autres, qu'ils soient inscrits comme demandeurs d'emploi à temps plein » (ONEM, *Enquête sur les statuts à temps partiel dans l'assurance-chômage*, Partie 1, *Stat info*, avril 2000, p. 5.)
 21. « Ce sont des travailleurs occupés à temps partiel dans un emploi salarié ou non, qui ne demandent pas d'allocations mais qui souhaitent obtenir le statut de travailleurs à temps partiel avec maintien des droits, qui sont également à la recherche d'un autre travail que celui pour lequel ils sont déjà occupés et qui, de ce fait, s'inscrivent librement comme demandeurs d'emploi. L'inscription [...] doit être confirmée (tous les 3 mois) par l'intéressé pour pouvoir être maintenue » (Pardoulat, Dejemeppe, Saks, sous la direction de Cockx et Van der Linden, 1998, p. 67-79).
 22. À savoir : le stage des jeunes (AR 230), les « chômeurs mis au travail » (jusque 1989), les « cadres spéciaux temporaires » (CST) (jusque 1989), les « troisièmes circuits de travail » (TCT), les chômeurs affectés à des projets au bénéfice des PME (décret 123 du 19.05.1994), les chômeurs affectés à des projets d'assistance aux PME (AR n° 258 du 31.12.1983), les agents contractuels subventionnés auprès des pouvoirs locaux et auprès des pouvoirs publics, les emplois PRIME dans le secteur non marchand, les emplois dans le cadre des Fonds budgétaires interdépartementaux de promotion de l'emploi (FBIE). Pour une définition détaillée de chacune des catégories, voir : Pardoulat, Dejemeppe, Saks, sous la direction de Cockx et Van der Linden, 1998, p. 67-79.

intervenu en février 2000 entre le gouvernement et les partenaires sociaux, concrétisé dans les arrêtés (arrêté royal et arrêté ministériel) du 9 juillet 2000 visant à remédier à certains pièges à l'emploi²³, générés par la réglementation du chômage, se voient octroyer des avantages financiers de nature à les inciter à reprendre le travail à temps partiel.

– *Les travailleurs intérimaires*

La prise en compte du travail intérimaire dans le sous-emploi est à comprendre dans une perspective dynamique et non statique : il a en effet été démontré que, dans la durée, le travailleur intérimaire connaît successivement des périodes de travail entrecoupées de périodes de chômage, au point que sa durée de travail avoisine globalement ou socialement le mi-temps²⁴ voire même le quart-temps²⁵. De là, la prise en compte de la catégorie au même titre que les travailleurs à temps partiel subi.

– *Les chômeurs complets avec dispense ALE²⁶ (loi du 30.03.1994)*

Ce sont des chômeurs complets qui prestent des heures de travail en ALE ou comme agents de prévention et de sécurité et qui, à leur demande, sont dispensés de l'inscription comme demandeurs d'emploi – et qui ne sont donc plus dénombrés dans la statistique des chômeurs complets indemnisés (CCI) – sur base d'une durée minimale de travail de 180 heures au cours des six mois calendrier précédant leur demande. Cette dispense est accordée pendant une période de six mois calendrier et est renouvelable aux mêmes conditions.

– *Les chômeurs temporaires*

Ce sont des travailleurs dont le contrat de travail est temporairement suspendu en raison du manque de travail pour des raisons économiques, pour cause d'intempéries, de vacances annuelles, de force majeure, d'incident technique, de grève ou lock-out.

– *Les mesures d'activation des allocations de chômage, à temps partiel*

Il s'agit d'un ensemble de mesures, instituées dans la foulée du plan pluriannuel pour l'emploi de 1995, qui, visant à favoriser la réinsertion professionnelle des chômeurs par la création d'emplois offrant des services 'd'une manière créative', ont pour principal objectif de transformer l'allocation de chômage en une partie de rémunération. Parmi ces mesures, citons : les contrats de travail de première expérience professionnelle à mi-temps²⁷, les emplois-services à mi-temps²⁸, les programmes de réinsertion professionnelle pour un emploi à temps partiel dans le cadre de l'économie sociale (contrats SINE)²⁹, les programmes de transition professionnelle (PTP) pour un travail à temps partiel³⁰ et les plans d'embauche à mi-temps³¹.

23. « Les pièges à l'emploi visent des situations dans lesquelles l'incitant, pour le demandeur d'emploi, à chercher ou à accepter un emploi est inexistant ou insuffisant parce que cet emploi lui procure un gain de pouvoir d'achat nul ou limité voire même entraîne une diminution de ses revenus » (ONEM, Rapport annuel 2000, p. 39).

24. Voir à ce propos l'étude réalisée par Laffut M. et Ruyters Ch., 1992, *Le travail intérimaire : impasse ou transition vers un emploi stable ?* Étude conventionnée par le Ministère du Développement technologique et de l'Emploi de la Région Wallonne, Université de Liège, 349 p.+ Annexes.

25. Cf. les travaux d'étudiants que nous avons dirigés en 1999-2000.

26. ALE : agence locale pour l'emploi. « Ce système a comme objectif de satisfaire, d'une part, la demande d'un certain nombre d'activités non rencontrées par les circuits de travail réguliers (emplois de proximité) et, d'autre part, la demande d'emploi de la part de bénéficiaires d'allocations de chômage ou du minimex. L'utilisateur rémunère le chômeur au moyen de chèques spécifiques » (ONEM, Rapport annuel 2000, p. 26).

27. Les contrats de première expérience professionnelle (PEP) ont été créés afin d'insérer les jeunes sans expérience professionnelle sur le marché de l'emploi. Les jeunes occupés à mi-temps dans le cadre d'un tel contrat perçoivent chaque mois l'allocation d'attente réduite. La possibilité de conclure ou de prolonger un contrat PEP a été supprimée à partir du 01/01/1999.

28. « Les emplois-services visent à remettre au travail certains chômeurs dans le secteur privé, pour effectuer des tâches qui ne sont pas ou plus exécutées et qui augmentent la qualité des services au client, améliorent les conditions de travail ou protègent l'environnement de l'entreprise. Le chômeur a droit à une allocation de réinsertion » (ONEM, Rapport annuel 2000, p. 26).

29. « Ces programmes, instaurés depuis le 5 juin 1999, favorisent la réinsertion sociale et professionnelle de demandeurs d'emploi particulièrement difficiles à placer, par le biais d'une activité productrice de biens et de services dans le secteur de l'économie sociale. Les travailleurs concernés ont droit, durant toute la durée de l'occupation, à une allocation de réinsertion » (ONEM, Rapport annuel 2000, p. 87).

– Les minimexés bénéficiant d'un programme d'insertion professionnelle (article 60 §7 de la loi organique sur les CPAS du 7 août 1974)

Au départ, il s'agissait d'une aide particulière proposée aux bénéficiaires du minimex en vue de compléter le nombre de journées de travail qui leur ouvrent le droit au bénéfice complet de certaines allocations sociales (essentiellement les indemnités de chômage et la couverture d'assurance maladie-invalidité). Actuellement, le but recherché est plus directement leur insertion professionnelle.

Annexe n° 2 – Les catégories administratives composant la réserve de main-d'œuvre

– Les travailleurs en situation de sous-emploi (voir annexe n°1).

– Les demandeurs d'emploi inoccupés inscrits (DEI).

Cette catégorie composite est utilisée le plus souvent comme référent pour le calcul du chômage et des taux de chômage officiels. Elle comporte les chômeurs complets indemnisés³², les jeunes inscrits pendant leur période de stage³³, les demandeurs d'emploi libres inoccupés³⁴ et d'autres demandeurs d'emploi inoccupés et obligatoirement inscrits³⁵.

– Les chômeurs âgés

Ce sont des chômeurs complets indemnisés de 50 ans et plus, qui bénéficient d'une dispense de l'inscription comme demandeurs d'emploi.

– Les chômeurs complets indemnisés (CCI) dispensés pour raison de difficultés sociales et familiales

Ce sont des chômeurs complets qui sont dispensés temporairement de l'inscription comme demandeurs d'emploi en raison de difficultés sur le plan social et familial.

– Les CCI dispensés en raison de reprise d'études

Ce sont des chômeurs complets indemnisés qui sont temporairement dispensés de l'inscription comme demandeurs d'emploi pour suivre des études, des cours ou une formation professionnelle en dehors d'un site créé et géré par les organismes régionaux ou agréés par eux.

30. « Les programmes de transition professionnelle (PTP) permettent à certains chômeurs d'améliorer leur position sur le marché de l'emploi en acquérant une expérience professionnelle par un emploi dans le secteur public ou dans le secteur associatif, conçu pour rencontrer des besoins collectifs pas du tout ou pas suffisamment rencontrés par le circuit du travail régulier. Cette expérience professionnelle est censée augmenter la possibilité de passer à un emploi dans le circuit de travail ordinaire. L'intéressé perçoit une allocation d'intégration à charge de l'ONEM » (ONEM, Rapport annuel 2000, p. 26 et 87).

31. « Le plan d'embauche vise l'insertion sur le marché de l'emploi de chômeurs de longue durée et d'autres demandeurs d'emploi difficiles à placer. Les employeurs qui bénéficient d'une dispense dans le cadre du plan 'avantage à l'embauche' peuvent également bénéficier, dans certaines conditions, d'une réduction de salaire s'ils engagent un chômeur de longue durée. Le chômeur perçoit l'allocation d'embauche pour chaque mois d'occupation » (ONEM, Rapport annuel 2000, p. 87).

32. Ce sont soit des travailleurs qui ont été occupés à temps plein ou à temps partiel, dont le contrat de travail a pris fin et qui répondent aux conditions d'admission et d'octroi aux allocations de chômage, soit des jeunes qui sont sans emploi et répondent aux conditions d'admission et d'octroi aux allocations d'attente ou de chômage, sur base des études faites, à l'issue d'un stage d'attente obligatoire. Ils sont obligés d'être inscrits comme demandeurs d'emploi à temps plein.

33. Ce sont des jeunes qui ont terminé leurs études et qui accomplissent une période d'attente obligatoire, pendant laquelle ils sont inscrits comme demandeurs d'emploi et sont inoccupés, avant d'être admis aux allocations d'attente ou de chômage.

34. Ce sont des personnes qui ne sont pas occupées dans un emploi et ne répondent pas aux conditions requises pour pouvoir bénéficier des allocations de chômage ; elles s'inscrivent librement comme demandeurs d'emploi.

35. Cette catégorie est hétérogène ; elle enferme aussi bien les demandeurs d'emploi qui perçoivent une indemnité à charge du Centre Public d'Aide Sociale (CPAS) et doivent, de ce fait, être obligatoirement inscrits comme demandeurs d'emploi, que les personnes inscrites à la demande du Fonds des handicapés, les chômeurs ayant travaillé à temps partiel volontaire et qui deviennent chômeurs complets, les chômeurs qui renoncent volontairement au bénéfice des allocations pour des raisons fiscales, les jeunes demandeurs d'emploi soumis à l'obligation scolaire à temps partiel et qui accomplissent une période d'attente obligatoire, pendant laquelle ils sont inscrits comme demandeurs d'emploi à temps partiel et sont inoccupés, avant de pouvoir être admis aux allocations de transition, les jeunes soumis à l'obligation scolaire à temps partiel et qui sont admis aux allocations de transition à l'issue de la période d'attente, les chômeurs exclus du bénéfice des allocations et qui doivent obligatoirement rester inscrits comme demandeurs d'emploi pendant toute la période de l'exclusion pour pouvoir continuer à bénéficier d'un certain nombre d'avantages tels que les allocations familiales.

– ***Les bénéficiaires d'une interruption de carrière à temps partiel et à temps plein***

Ce sont des travailleurs qui ont opté pour une interruption partielle (réduction de prestations) ou complète de leur carrière professionnelle tout en bénéficiant ou non d'une allocation complémentaire de l'ONEM.

– ***Les bénéficiaires d'une prépension à temps plein***

Dans cette catégorie, nous avons intégré les différents types de prépension qui ont coexisté à un moment ou à un autre, soit la prépension conventionnelle (en vigueur depuis 1975), la prépension légale (1977-1987), la prépension de retraite (1983-1994), la prépension pour frontaliers (à partir de 1982) et la prépension spéciale (1978-1986).

– ***Les minimexés non demandeurs d'emploi***

Cette catégorie est constituée de l'ensemble des personnes qui perçoivent le minimex, à titre principal ou en complément d'autres revenus (allocations de handicapés, ...) ³⁶, duquel nous avons retranché les personnes déjà comptabilisées parmi les demandeurs d'emploi, dans la catégorie « autres » ainsi que les bénéficiaires d'un programme d'insertion professionnelle, dénombrés dans le sous-emploi.

– ***Les miliciens***

Ce sont des personnes qui, en raison de leurs obligations militaires, étaient retirées involontairement du marché du travail pendant la durée de leurs obligations. La catégorie a disparu à partir de 1995.

36. L'une des conditions essentielles pour avoir droit au minimex est la disponibilité pour travailler et, en conséquence, l'inscription auprès d'un organisme de placement. En l'absence de cette condition, le CPAS peut refuser l'octroi du minimex, sauf exceptions. En outre, dans le cadre des comparaisons internationales, le traitement différencié des chômeurs dits « de longue durée » dans les pays de la Communauté impose l'utilisation de la statistique de l'aide sociale octroyée dans les différents pays pour compléter celle du chômage ; en effet, certains d'entre eux classent les chômeurs en fin de période d'indemnisation parmi les assistés sociaux ou parmi les invalides, alors que d'autres les maintiennent plus longtemps dans la statistique du chômage.

Comment décrire l'évolution des emplois occupés par les anciens élèves de l'enseignement agricole ? Comment classer les nouveaux emplois ? Par exemple dans le secteur de l'environnement

**Michèle Bargeot
Jean-Michel Drouet**

À partir d'études, réalisées chaque année, depuis 8 ans, sur le devenir des élèves de l'enseignement agricole, nous faisons, ici, le récit de notre expérience dans la construction d'un outil qui nous permet de décrire la diversité des emplois occupés par les anciens élèves de l'enseignement agricole. Le but étant d'organiser une information qualitative, pour lui donner un sens et permettre d'analyser les changements qui interviennent sur le marché de l'emploi de l'agriculture et du rural. Le pari est de décrire au mieux l'évolution des emplois en agriculture tout en préservant la comparabilité de nos résultats. C'est aussi de montrer que des problèmes, de nature strictement technique, interrogent le mode de constitution des métiers et des professions.

Nous allons d'abord, resituer ce travail dans son contexte, l'enseignement agricole, et rappeler brièvement l'historique et la méthodologie de ces enquêtes annuelles. Nous expliquerons, ensuite, comment nous avons construit nos catégories d'analyse pour décrire l'évolution des emplois de nos anciens élèves. Nous terminerons par le cas des nouveaux métiers de l'environnement pour illustrer les difficultés rencontrées.

L'enseignement agricole

L'enseignement agricole correspond à une académie moyenne de l'éducation nationale. 177 000 élèves sont répartis dans 215 lycées agricoles publics (40 % des effectifs) et 642 établissements du privé¹. Il propose trois voies de formation :

- la voie générale et la voie technologique vers des études supérieures (BTS, études universitaires et grandes écoles),
- la voie professionnelle vers la vie active.

Le ministère de l'agriculture prépare des diplômes nationaux (du CAP au BTS), dans des spécialités très diversifiées, regroupées dans quatre grands secteurs :

- la production (agricole, horticole, viticole, aquacole),
- la transformation des produits agricoles (agroalimentaire),
- les services (commercialisation des produits agricoles et services en milieu rural),
- l'aménagement de l'espace et protection de l'environnement.

En 1998, seulement 21 % des élèves sont issus de familles d'agriculteurs (ils étaient 42 % en 1985). Les filles, moins souvent issues du milieu agricole, constituent 44 % des effectifs de l'enseignement agricole. Les établissements scolaires sont répartis inégalement sur l'ensemble du territoire français (ils sont particulièrement nombreux dans les régions de l'Ouest et du Sud-Ouest de la France et dans la région Rhône-Alpes).

1. Année scolaire 1999-2000.

Historique des enquêtes sur le devenir des élèves de l'enseignement agricole

Dès 1970, les travaux préparatoires au V^e Plan mettent en évidence la nécessité de disposer d'un système d'informations cohérent sur le passage de la formation à l'emploi. C'est la création du Centre d'études et de Recherches sur les Qualifications (Céreq) qui, en 1975, met en place l'Observatoire National des Entrées dans la Vie Active (Oneva). Le ministère de l'agriculture qui dispense un enseignement professionnel, a besoin de connaître le devenir de ses anciens élèves et, très tôt, différents services de l'administration centrale réalisent leurs propres enquêtes. À partir de 1976, la Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche (DGER) du ministère de l'agriculture va participer aux enquêtes mises en place par l'Oneva. En 1984, cette collaboration est arrêtée. Le ministère de l'agriculture commence, à cette date, une rénovation importante de ses formations. Il a besoin d'informations sur le parcours de formation des jeunes, à l'intérieur et au sortir de l'enseignement technique agricole. La DGER met au point un questionnaire et sa propre méthodologie d'enquête. Plusieurs enquêtes de ce type seront réalisées entre 1984 et 1988. Après une interruption de quatre années, une situation économique et sociale qui a changé, un enseignement technique agricole rénové en profondeur, le ministère estime nécessaire de se doter d'un outil permettant l'analyse du processus d'insertion des jeunes diplômés. La responsabilité de la mise en œuvre de ce dispositif est confiée à l'ENESAD.

Les objectifs de l'enquête

Nous en retiendrons trois, qui vont définir notre méthode de travail :

- connaître le nombre de jeunes qui poursuivent des études diplômantes ou des formations spécifiques après avoir obtenu un diplôme de l'enseignement agricole,
- approcher le processus d'insertion professionnelle aux différents niveaux de qualification,
- caractériser précisément les emplois occupés par ces jeunes diplômés de l'enseignement agricole.

La méthode d'enquête

Cette méthode spécifique au ministère de l'agriculture s'appuie sur les acquis des enquêtes de l'Oneva, mais surtout sur les enquêtes réalisées par la DGER entre 1984 et 1988.

L'enquête, effectuée par niveau de formation, s'adresse à tous les anciens élèves et apprentis de l'enseignement agricole public et privé. Compte tenu de la diversité des spécialités de formation, corrélée à la diversité régionale et à la taille réduite de la population, il a été décidé de réaliser une enquête exhaustive. Il faut préciser que la passation des questionnaires est facilitée par le concours apporté par les établissements (ce sont eux qui envoient les questionnaires aux anciens élèves et expédient les réponses à l'ENESAD). Une enquête exhaustive, avec un taux de réponse variant entre 40 et 60 % suivant le niveau de formation étudié, nous oblige à vérifier la représentativité de notre échantillon, à partir de variables comme : la région, le type d'établissement (public ou privé), le sexe, le secteur de formation et l'origine socioprofessionnelle.

L'exploitation de l'enquête est réalisée sous le contrôle d'un comité de pilotage composé de décideurs du ministère, de représentants des établissements du public et du privé et d'experts.

Dès la mise en place des premières enquêtes, en 1984, il est décidé de choisir un temps d'observation plus long que celui choisi par l'Oneva (de 9 mois) et d'adresser les questionnaires aux anciens élèves, près de quatre ans après la fin de leur cycle de formation. Par exemple, en 2000, le questionnaire a été envoyé aux élèves inscrits en année terminale d'une formation, en 1995-1996.

Le double objectif de décrire les études poursuivies après un diplôme (par exemple le BEPA) et d'observer le processus d'insertion, nous impose des contraintes au moment de l'exploitation des informations :

- Nous étudions d'abord les poursuites d'étude des diplômés du niveau étudié : type d'étude et performance, c'est-à-dire réussite à un diplôme de niveau supérieur (baccalauréat pour les BEPA, par exemple).

– Pour observer l’insertion professionnelle et les emplois, nous enlevons de l’échantillon tous les individus qui ont obtenu un diplôme supérieur, pour ne garder dans notre analyse que les anciens élèves qui sont entrés dans la vie active avec le niveau de diplôme étudié.

– Nous décrivons seulement les emplois de cette population, que nous appelons « diplômés uniques ».

Première partie – Comment décrire l’évolution des emplois occupés par les anciens élèves ?

Au départ, la demande du ministère était de classer, de manière empirique, les emplois occupés par les anciens élèves suivant leur niveau de formation, ceci afin de permettre une première analyse. Les résultats ont fait émerger des questions et, au fil des enquêtes, nous avons affiné nos indicateurs et adapté nos catégories d’analyse au marché de l’emploi agricole et rural.

Notre questionnaire est relativement succinct (4 pages). Les questions concernant l’emploi sont à la fois ouvertes et fermées. Nous expliquons, plus loin, comment nous utilisons les réponses à ces différentes questions.

Lors de la première enquête, en 1993, nous avons repris le système de classement utilisé pour les enquêtes réalisées entre 1984 et 1988. C’était la nomenclature des Professions et Catégories Socio-professionnelles (PCS) adaptée au secteur agricole, par exemple, au code 4801 qui correspond *aux personnels de direction et encadrement des exploitations agricoles ou forestières*, étaient ajoutés 4802, encadrement d’exploitation horticole, 4804, encadrement d’entreprise en jardin et espaces verts, 4805, encadrement de centre équestre, etc. Nous avons alors observé que cette adaptation de la PCS (qui devenait une dérive, vu le nombre de codes ajoutés) était nécessaire car la question sur le secteur d’activité, posée sous forme de question fermée, ne donnait pas une information suffisamment précise. Les problèmes de codage des emplois ont été si importants, cette première année, que nous avons décidé, lors de l’enquête suivante, de transformer cette question fermée en la question ouverte suivante : « quelle est l’activité de l’entreprise ou de l’organisme qui vous emploie ou que vous dirigez ? » et d’utiliser la nomenclature d’activités française (NAF) de l’Insee.

1. Concrètement, quels sont les problèmes rencontrés au codage ?

Notre objectif, lors du codage de l’**emploi** et du **secteur d’activité**, est de rendre lisible l’information. Il faut éviter de transformer l’information pour la faire entrer dans des catégories prédéfinies et, quand la réponse est sommaire, proscrire d’inventer.

1.1 La variable « emploi »

Comment coder l’emploi au « bon niveau » ? Par exemple, le jeune titulaire d’un BTSA, « *responsable frais dans un supermarché discount, mission : gérer le rayon fruits et légumes, former le personnel au concept « fruits et légumes », remplacer le responsable du magasin en cas d’absence* », qui a un salaire mensuel net entre 8 et 9 000 F et coche la modalité « *agent de maîtrise, contremaître* » sera codé en 4622 « *maîtrise de l’exploitation des magasins de vente : chef de rayon* ». Un autre, également titulaire d’un BTSA, qui décrit son emploi comme « *responsable du rayon fruits et légumes : vente, approvisionnement du rayon, service client, commande* », mais qui déclare un salaire mensuel net entre le SMIC et 8 000 F et se coche comme « *employé* » sera codé en 5518 « *vendeur de libre service* ». La différence entre ces deux emplois n’est pas très significative, surtout si on fait l’hypothèse que le premier donne une description valorisante de son emploi. La règle que nous avons adoptée est la suivante : la description faite dans la question ouverte apporte l’information la plus importante, mais, pour coder au plus juste, on doit prendre en compte les réponses à d’autres variables, comme « *quelle est votre position professionnelle ?* », même si cette variable n’est pas toujours objective et « *quel est votre salaire ?* » qui n’est pas toujours en relation avec le niveau d’emploi.

Pour d'autres emplois, c'est le diplôme qui déterminera le codage : une jeune fille qui se dit « *aide soignante* » devra avoir passé le « CAFAS » (certificat d'aptitude aux fonctions d'aide soignante) pour avoir le code 5221, sinon elle sera codée 5222 « *agent de services hospitaliers* ». Les jeunes qui entrent à l'ONF (Office National des Forêts), réussissent soit le concours de technicien (4701), soit le concours d'agent technique (5316).

Que faire quand le même code regroupe des emplois différents ? Pour certains emplois, nous comprenons nos prédécesseurs qui avaient éprouvé le besoin d'ajouter des codes à la PCS. Prenons, par exemple, le code 4701 « *technicien d'études, développement de l'agriculture des eaux et forêts* » dont le noyau est « *chargé d'études agricoles, conseiller agricole, technicien des eaux et forêts* » mais auquel on assimile « *agent de développement* », « *conseiller de gestion agricole* », « *expert agricole* », « *œnologue* », « *paysagiste* », « *vulgarisateur agricole* », etc. Lors de notre dernière enquête sur les diplômés du BTSA, ce métier représente 25 % de nos emplois. Nous avons fait le choix de ne pas alourdir la PCS. C'est au moment de l'exploitation des données que nous affinons l'emploi de technicien en croisant cette variable avec le secteur d'activité de l'entreprise et la spécialité de formation.

Comment traiter les nouveaux emplois ? Nous développerons les problèmes rencontrés pour coder les emplois apparus récemment sur le marché du travail dans la deuxième partie de cette communication. Mais abordons, tout de même, le cas des jeunes techniciens travaillant dans le domaine de l'eau et de l'assainissement qui sont embauchés soit par une société fermière, soit par une municipalité, pour faire le même travail (par exemple, surveiller une station d'épuration). Il n'existe pas de code spécifique pour ce métier dans la PCS, alors nous avons choisi, arbitrairement, de les coder en 4734 « *technicien des travaux publics de l'État et des collectivités locales* ».

1.2 La variable « secteur d'activité » de l'entreprise ou de l'organisme employeur

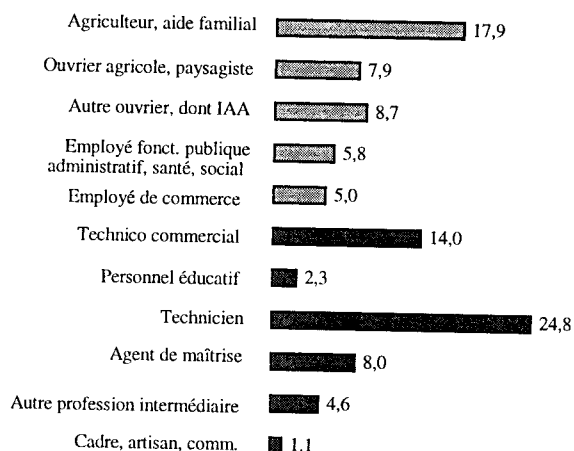
Quelle activité choisir lorsqu'une entreprise exerce plusieurs activités ? Dans le cas où une entreprise a plusieurs activités de production, de transformation ou de commercialisation, la production prime toujours sur la transformation et la commercialisation. Par exemple, un éleveur de chèvres, qui fabrique et vend ses fromages sur les marchés, sera codé en 122 « *élevage d'ovins, caprins et équidés* » et non en 1553 « *fabrication de fromages* », encore moins en 5262 « *commerce de détail sur éventaires et marchés* ». De même, la transformation prime sur le commerce, un ouvrier qui travaille dans un abattoir, sera dans le secteur d'activité 1510 « *industries des viandes* », et non 5132 « *commerce de gros de viandes* ».

Comment connaître la répartition des anciens élèves qui travaillent, non seulement dans la production agricole, mais aussi dans les secteurs d'activité liés à l'agriculture, à l'agroalimentaire et au milieu rural ? Nous en reparlerons lorsque nous expliquerons notre méthode pour construire nos catégories d'analyse. Un des problèmes rencontrés dans l'utilisation de la NAF, vient du fait que cette nomenclature ne permet pas de faire cette distinction pour certaines activités. Par exemple, nous souhaitons distinguer l'administration de l'agriculture (DDA : direction départementale de l'agriculture, DSV : direction des services vétérinaires, ONF : office national des forêts), de l'*administration générale, économique et sociale*, codée en 7510. Autre exemple, comment distinguer l'enseignement agricole de l'*enseignement secondaire général, technique ou professionnel* codé en 8020. Nous avons décidé, dans ces cas où la NAF n'est pas suffisamment précise, d'ajouter un code (7511 pour l'administration de l'agriculture, 8021 pour l'enseignement agricole).

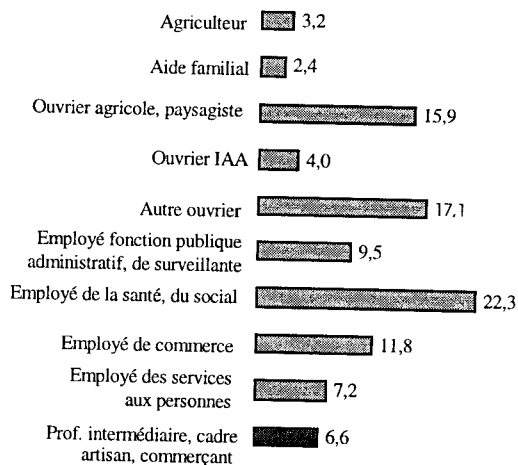
2. Comment construire les catégories d'analyse ?

Le bon sens veut que l'on construise les catégories d'analyse de façon à décrire au mieux la population observée. Par exemple, nous adaptons les catégories socioprofessionnelles de la PCS en fonction du niveau de diplôme étudié.

Graphique 1 – Emplois des élèves titulaires d'un BTSA, sortis en 1996, enquêtés en 2000

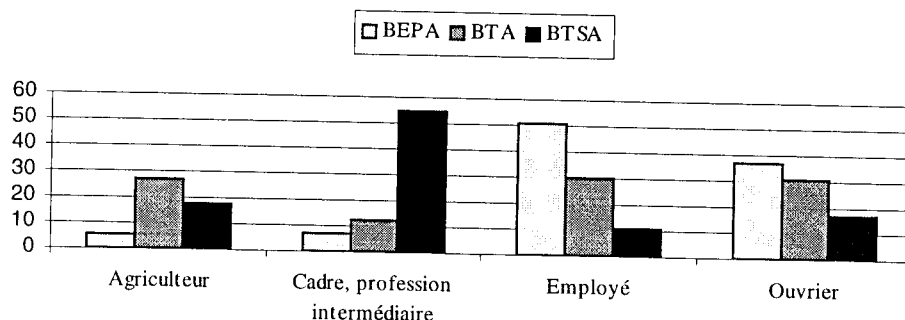


Graphique 2 – Emplois des élèves titulaires d'un BEPA, sortis en 1996, enquêtés en 2000



Les graphiques ci-dessus montrent que nous avons détaillé la catégorie des professions intermédiaires pour les BTSA, alors que pour les BEPA, c'est les catégories des ouvriers et des employés que nous avons précisé. Bien entendu la logique est différente si l'on veut comparer les emplois à des niveaux de qualifications différents. Il est, alors, impératif d'avoir les mêmes catégories

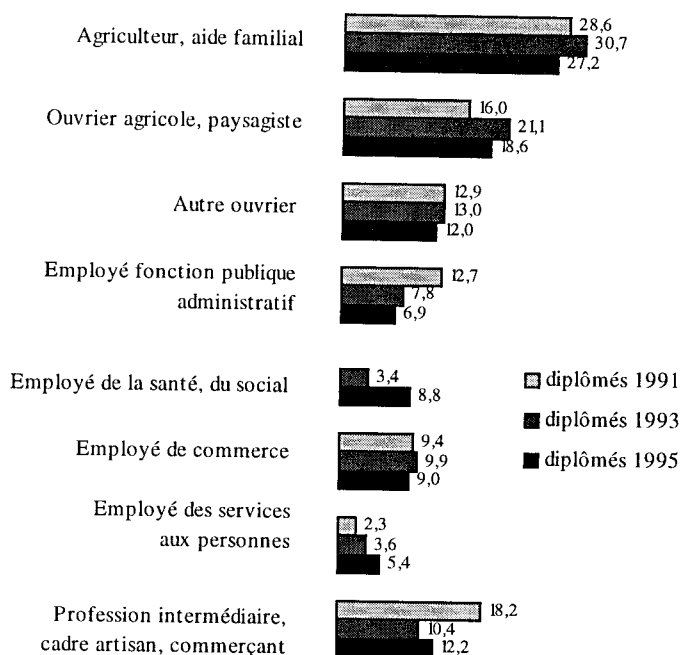
Graphique 3 – Comparaison des emplois occupés par les titulaires d'un BEPA, d'un BTA ou d'un BTSA



L'intérêt de comparer les emplois d'un même niveau de qualification à des périodes différentes n'est plus à démontrer. Ces enquêtes sur le devenir des anciens élèves de l'enseignement agricole sont réalisées, chaque année depuis 8 ans, à raison de deux niveaux de diplôme par an. Les formations et le public qui suit ces formations évoluent. Automatiquement, il y a des répercussions sur les emplois. Nos catégories d'analyse doivent alors être adaptées pour prendre en compte ces changements. Prenons l'exemple du BTA. Les sortants 1991 étaient à 72 % des garçons et suivaient à 76 % une spécialité du secteur de la production agricole. Les sortants 1995 comptaient 38 % de filles et le secteur de la production ne représentait plus que 50 % des effectifs totaux. L'ouverture d'une spécialité « services en milieu rural » qui a attiré un public essentiellement féminin et la suppression de la spécialité « technicien généraliste », remplacée par un baccalauréat technologique a modifié le public de ce diplôme et cela n'est pas sans conséquence sur les emplois. Pour rendre compte de cette évolution, nous avons dû modifier nos catégories d'analyse.

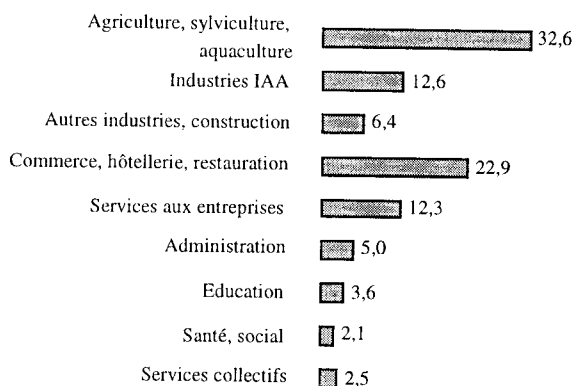
Lors de l'enquête 1995 sur les diplômés 1991, nous avons fait une catégorie professionnelle englobant les employés de la fonction publique (qui comprennent les agents des services hospitaliers, les aides soignants, les auxiliaires de vie, etc.) qui représentait 12,7 % des emplois. Les enquêtes réalisées en 1997 et 1999 ont vu progresser le nombre des emplois de la santé et du social. Nous avons jugé intéressant de créer une catégorie pour ce type de profession.

Graphique 4 – Évolution des emplois occupés par les titulaires du brevet de technicien agricole (BTA)

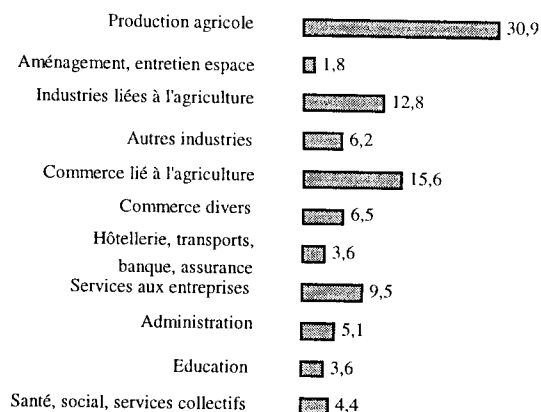


Les catégories d'analyse des « secteurs d'activités » sont plus complexes à construire. Lors de la première utilisation de la NAF, nous souhaitions faire des regroupements qui « collent » au plus près aux divisions de la NAF. Les commanditaires de nos études nous ont fait remarquer que dans les secteurs du commerce, de l'administration, de l'éducation et des services nous ne faisons pas la distinction entre les activités liées à l'agriculture et les autres. Notre catégorie d'analyse devait prendre en compte cette information pour mesurer la relation entre la formation et l'emploi des anciens élèves. Pour le commerce et les services aux entreprises, la NAF distingue de façon précise le type de commerce ou de service, mais cela n'est pas le cas pour l'administration liée à l'agriculture et l'enseignement agricole et nous avons dû, comme nous l'avons expliqué plus haut, aménager la NAF et recoder l'information pour obtenir des catégories d'analyse plus pertinentes. Illustrons par un exemple : les graphiques ci-dessous présentent les secteurs d'activités des anciens élèves BTSA, enquêtés en 1998.

Graphique 5 – Première version de la répartition des secteurs d'activité dans lesquels travaillent les titulaires d'un BTSA (enquête 1998)



Graphique 6 – Deuxième version de la répartition des secteurs d'activité dans lesquels travaillent les titulaires d'un BTSA (enquête 1998)



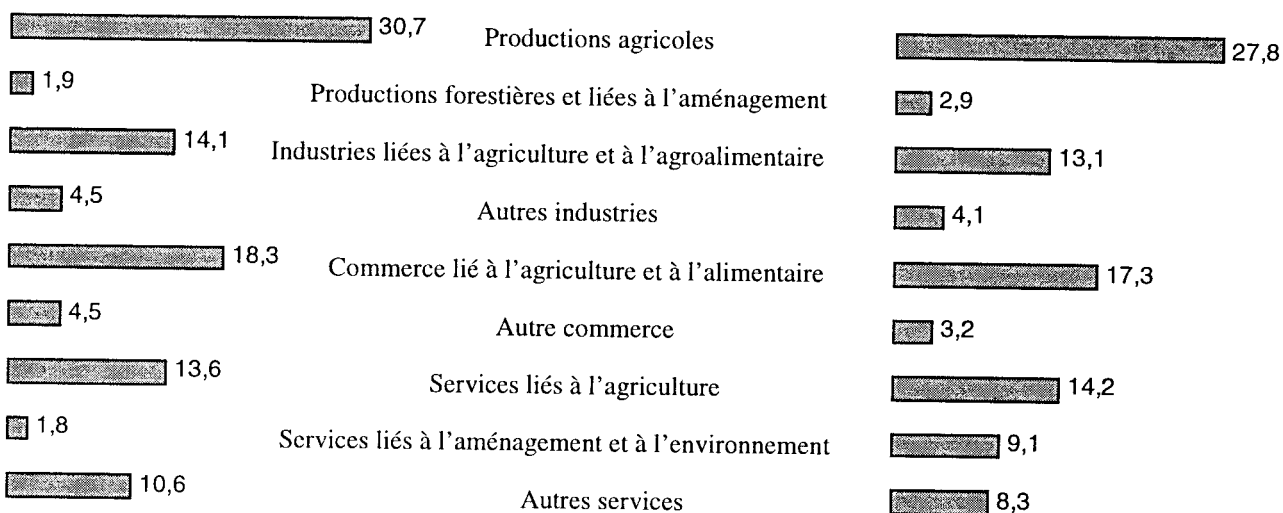
La première version reproduit les divisions de la NAF. Nous avons juste séparé les industries agroalimentaires des autres industries. La deuxième version tente d'identifier des catégories plus spécifiques. *L'aménagement et l'entretien de l'espace* sont distingués des productions agricoles. *L'agrochimie* et les *industries du machinisme agricole* rejoignent la catégorie « industries liées à l'agriculture ». Nous avons créé une catégorie pour le *commerce lié à l'agriculture*.

D'autre part, le monde agricole évolue. D'une agriculture entièrement orientée vers la production on se tourne peu à peu vers un monde agricole qui doit prendre en compte la demande sociale en ce qui concerne l'environnement et l'aménagement du territoire. L'enseignement agricole propose des formations qui répondent à ces besoins. Il nous a semblé judicieux de pouvoir mesurer ce changement sur le marché de l'emploi agricole et rural. Aussi, avons nous décidé de créer deux nouvelles catégories : les productions forestières et les services liés à l'aménagement et à l'environnement dont nous vous expliquerons la constitution dans la deuxième partie de notre communication.

Les graphiques ci-dessous montrent la dernière version de nos catégories d'analyse concernant les secteurs d'activité où travaillent les anciens élèves de l'enseignement agricole. Nous observons la volonté de faire apparaître clairement les activités en relation avec l'agriculture, l'agroalimentaire et le milieu rural ; ce qui paraît logique si nous rappelons que ces études sont commandées par une direction qui a la responsabilité de l'enseignement agricole. À partir de la NAF, dont l'utilisation est apparue indispensable pour organiser une information très hétérogène, nous avons construit des catégories qui nous semblent pertinentes pour analyser le marché de l'emploi agricole et rural et mesurer son évolution (comme le prouve le graphique 8 de l'enquête réalisée en 2000).

Graphique 7 – Troisième version de la répartition des secteurs d'activité dans lesquels travaillent les titulaires d'un BTSa (enquête 1998)

Graphique 8 – Répartition des secteurs d'activité dans lesquels travaillent les titulaires d'un BTSa (enquête 2000)



Une fois les catégories d'analyse décrites ci-dessus, construites, il nous a semblé intéressant d'aller plus loin dans la définition des emplois, en croisant les variables « emploi » et « secteur d'activité ». Ce croisement n'a de sens, dans l'enseignement agricole, qui, rappelons-le, offre des formations très diverses, que s'il est fait pour chaque spécialité. En effet, les jeunes qui ont suivi l'option « technologies végétales » n'occupent pas les mêmes emplois que ceux qui ont préparé un diplôme du secteur transformation. Cette façon d'organiser l'information permet de mesurer la relation entre la formation et l'emploi (de manière tout à fait relative, car cette relation est complexe et ne peut être décrite uniquement par l'emploi occupé).

L'exemple ci-après, nous permet d'illustrer notre propos et montre une étape dans notre travail de description des emplois occupés par les jeunes diplômés de l'enseignement agricole.

Les emplois de 456 BTSA spécialité « agroalimentaire » (enquête 2000)

Productions agricoles	
Agriculteur	18
Aide familial	2
Technicien d'élevage	1
Technicien agricole	1
Ouvrier agricole	5
Ouvrier IAA	3
30 (6,6 %)	

Commerce lié à l'agriculture et à l'alimentaire	
Cadre commercial	1
Technico-commercial	20
Technicien contrôle qualité	7
Agent de maîtrise (coop. lait.)	1
Employé administratif	2
Employé commercial	17
Ouvrier IAA	5
Magasinier	4
57 (12,5 %)	

Services liés à l'agriculture et au milieu rural	
Formateur en CEPPA	1
Moniteur en CAT	2
Agent de maîtrise	3
Technicien	32
Agent de traite contrôle laitier	2
Conditionneur	1
Agent de labo en lycée agricole	1
Assistante maternelle	1
Aide à domicile	1
44 (9,6 %)	

Industries liées à l'agroalimentaire	
Artisan boulanger	1
Directeur d'usine iaa	1
Ingénieur qualité iaa	1
Agent de maîtrise	70
Technicien	91
Technico-commercial	9
Employé administratif	2
Ouvrier qualifié iaa	66
Ouvrier non qualifié iaa	5
246 (53,9 %)	

Autres commerces	
Patron hôtel restaurant	2
Directeur restauration collective	1
Assistant direction rest. collective	1
Technico-commercial équipement ind.	1
Animateur commercial ameublement	1
Technicien marketing	1
Technicien qualité rest. collective	1
Chef service restauration	2
Responsable magasinage	1
Employé restauration rapide	2
Vendeur article sport	1
Magasinier	1
15 (3,3 %)	

Autres services	
Responsable agence d'intérim	
Technicien de laboratoire santé	
Technicien	
Agent de maîtrise	
Conseiller ANPE	
Animateur socioculturel et de loisirs	
Aide éducateur	
Facteur	
Gendarme, pompier	
Employé administratif (association)	
Employé administratif (F.Publique)	
Gardien immeuble	
Autre ouvrier (monteur, magasinier)	
33 (7,2 %)	

Industries non liées à l'agriculture	
Cadre commercial	1
Négociateur commercial	1
Technicien	10
Agent de maîtrise	2
Employé administratif	2
Ouvrier	9
25 (5,5 %)	

Services liés à l'aménagement et à l'environnement	
Technicien études environ. (eau)	4
Agent de maîtrise (traitement des eaux)	1
5	

Productions forestières et productions liées à l'aménagement	
Elagueur	1
1	

En conclusion de cette partie, nous nous posons les questions suivantes : Avons-nous fait un choix pertinent en adaptant les nomenclatures existantes ? L'émergence de nouveaux emplois nous permettra-t-elle de continuer à les utiliser ?

Deuxième partie – Les emplois de l'aménagement et de l'environnement

L'objectif d'une étude en cours est de décrire de façon plus précise l'ensemble des emplois occupés par les « diplômés » de l'enseignement agricole dans les secteurs « Productions forestières et productions liées à l'aménagement et à l'environnement » et « Services liés à l'aménagement et à l'environnement ».

Les emplois de l'aménagement et de l'environnement dont il va être question sont ceux occupés par les CAPA et les BTA ayant obtenu leur diplôme en 1995 (interrogés en 1999), et par les BEPA et BTS diplômés en 1996 (interrogés en 2000).

Rendre compte de ce travail nous permet non seulement d'illustrer notre méthode, mais aussi de formuler les difficultés que nous avons rencontrées pour l'utiliser dans le cas de l'apparition de nouveaux emplois.

1. La constitution de nouveaux secteurs d'activités

Comme nous l'avions prévu en faisant du secteur des services liés à l'aménagement et à l'environnement un secteur d'activité à part entière, un nouveau travail de réadaptation des codes de la NAF s'est avéré nécessaire.

Le secteur « Productions forestières et productions liées à l'aménagement et à l'environnement » regroupe les activités en relation avec :

- la « réalisation et l'entretien de plantations ornementales » (essentiellement l'activité des entreprises paysagistes), dont le code associé dans la NAF est 0142,
- la « chasse » (et toutes les activités s'y rapportant, telles que l'entretien des réserves et le repeuplement en gibier), dont le code NAF est 0150,
- la « sylviculture, l'exploitation forestière, les services forestiers annexes », correspondant aux codes 0200, 0201 (la production d'arbres), 0202 (la production de bois), et 0203 (travaux forestiers pour le compte de tiers, surveillance) de la NAF.

Le secteur « Services liés à l'aménagement et à l'environnement » regroupe les activités en relation avec :

- la « distribution de l'eau, l'assainissement, les travaux de voirie », correspondant aux codes 4100 (captage, traitement et distribution d'eau) et 9000 (assainissement, voirie et gestion des déchets) de la NAF,
- l'« aménagement de l'espace, le patrimoine naturel », que l'on a choisi de faire correspondre au code 9250 de la NAF dont l'intitulé est « autres activités culturelles », et plus particulièrement « gestion du patrimoine naturel » (jardins botaniques ou zoologiques), auquel on ajoute toutes les activités d'entretien, de gestion, d'aménagement de tous les espaces (sont donc incluses les activités des services municipaux d'entretien des espaces verts, classées lors des enquêtes précédentes sous le code réservé à l'activité des administrations territoriales, 7540, ainsi que les activités des associations de protection de la nature),
- les « études sur la protection de l'environnement », pour lesquelles on a choisi d'utiliser un code non utilisé par la NAF, le 7424. Cette innovation permet de donner à cette activité la place spécifique qui lui revient, et qui tend à s'accroître (elle était jusqu'à présent dans la catégorie de « ingénierie, études en économie agricole », dont le code est 7422).

2. Codage des nouveaux métiers

La méthode que nous avons employée pour coder ces emplois doit être détaillée pour rendre compte et de nos difficultés à respecter les catégories de la PCS, et du caractère arbitraire de nos choix pour y parvenir.

La plupart des emplois liés à l'environnement qui nous ont fait nous déterminer par la méthode empirique décrite plus haut, se situent entre trois types d'emploi : celui de jardinier (code 6301), celui de technicien d'études (code 4701) et celui d'animateur socioculturel et de loisir (code 4333).

Le classement en tant que jardinier est fait lorsque l'enquêté ne déclare pas être chargé d'autre chose que de l'entretien, de la gestion et de l'aménagement des espaces verts, des espaces naturels, ou encore du patrimoine. Il se positionne soit comme manœuvre, ouvrier, soit comme ouvrier qualifié, soit comme employé, et ses fonctions principales se répartissent entre la production, la fabrication et les chantiers, l'installation, l'entretien et la réparation ou le nettoyage, le gardiennage, et les travaux ménagers.

Le classement en tant que technicien d'études lui est préféré lorsque l'enquêté évoque une mission incluant principalement une étude, un projet, un montage de dossier technique ou administratif ou encore une fonction de contrôle. Il se positionne lui-même parmi les techniciens et ses fonctions sont la recherche, les études, les méthodes, l'informatique.

Quant au classement en tant qu'animateur socioculturel et de loisir, c'est la description de l'emploi comme agent de communication, d'information, voire de personnel éducatif, qui en est la cause. Les positions revendiquées correspondent à celles d'employé et de profession intermédiaire, et les fonctions principales sont souvent ajoutées à la liste proposée en terme « *d'animation* », « *d'accueil* », « *de communication* », « *d'information* ».

Ainsi, quelqu'un se décrivant comme « *agent de mise en valeur du patrimoine naturel* », dont le salaire se situe entre le SMIC et 8 000 F, serait à priori codé en tant qu'ouvrier paysagiste (code 6301) s'il ne se positionnait pas en tant que « technicien » dont la fonction principale est « Recherche, études, méthodes, informatique ». C'est en fonction de ces deux dernières informations que nous avons fait le choix de le classer parmi les techniciens d'études (code 4701).

Un « *agent d'entretien des espaces naturels* » qui déclare entretenir un site naturel, mais aussi devoir créer un projet d'animation et des supports pédagogiques pour des visites, a finalement été codé dans la catégorie des animateurs socioculturels et de loisirs (code 4333) : il se positionne en tant qu'employé dont la fonction principale est la « *création d'animation et l'information* ».

Toutefois, est-il utile de préciser que ces descriptions font figure de types idéaux, tant ce qui est noté sur les questionnaires est varié. Cette diversité a toujours été remarquable d'un questionnaire à l'autre. La difficulté qui est apparue lors du traitement de notre dernière enquête est la diversité des fonctions décrites dans un seul questionnaire. On peut citer les descriptions d'emploi suivantes :

« *Au sein d'une association de protection de la nature : intervention dans les centres de loisirs et les établissements scolaires en tant qu'animateur nature, études naturalistes sur le terrain, secrétariat et autres activités de l'association* » ; « *Aide technique à l'environnement et à l'animation. Gestion des associations, suivi chantiers de construction, sentiers de randonnées, secrétariat de mairie* » ; « *Agent de développement touristique pour une mairie. Gestion d'un gîte d'étape (promotion, accueil, entretien), gestion des sentiers de randonnées, animations, expositions* » ; « *Garde animateur : Surveillance des espaces naturels sensibles d'un département, conception, réalisation d'animations tout public et d'outils d'animation, participation au suivi écologique sur les sites, travaux d'entretien divers* » ; « *J'interviens dans le domaine de l'environnement à l'échelle d'une vallée de haute montagne. Mes activités sont variées : valorisation des déchets (sensibilisation auprès des écoles), assainissement, protection des milieux naturels, animation culturelles...* » ; « *Technicien (assistant) en verger conservatoire. Accueil du public, visite guidée, activité technique et scientifique* » ; « *Agent de veille écologique. Missions : suivi de qualité eau potable sur réseau et usine. Gestion plaintes abonnés, suivi de re-chloration réseau, Organisation et animation des visites usine eau potable et station d'épuration* » ; « *Agent d'accueil et d'entretien en musée aquarium* » ; « *Animatrice environnement, responsable espaces verts* » ; « *Agent polyvalent de l'environnement* ».

Outre la difficulté de faire « rentrer » dans la nomenclature de tels emplois multifonctions, ces exemples montrent aussi que certaines descriptions, moins détaillées que d'autres, suffisent rarement à elles seules pour leur associer un code. Ce problème est celui que rencontrent toutes les enquêtes par questionnaire écrit.

3. Le tableau ci-dessous rend compte de nos résultats globaux

Tableau 1 – Les emplois des anciens élèves de l'enseignement agricole « diplômés uniques » dans les secteurs d'activités liés à l'aménagement et à l'environnement

		Emplois									
		Entrepreneurs paysagistes et forestiers	Animateurs	Autres professions intermédiaires	Techniciens	Agents de maîtrise	Agents de surveillance	Employés	Ouvriers paysagistes et forestiers	Autres ouvriers	Total
Productions forestières et productions liées à l'aménagement et à l'environnement	Réalisation, entretien jardins et espaces verts	27		4	10	37			308	3	389
	Chasse				5	1	13		2		21
	Sylviculture, exploitation forestière	18		2	16	10			45	5	96
Services liés à l'aménagement et à l'environnement	Distribution de l'eau, assainissement		6	2	99	14		1	2	21	145
	Aménagement et gestion du patrimoine naturel		52		68	28	1	1	298	2	450
	Études sur l'environnement			1	31						32
Total		45	58	9	229	90	14	2	655	31	1133

On peut constater que la répartition des emplois tels que nous les avons d'abord codés selon la PCS, et ensuite regroupés, est relativement différente suivant le secteur d'activité. On ne trouve les entrepreneurs paysagistes et forestiers que dans le secteur des productions, tandis que les animateurs n'exercent qu'au sein des services. On note également que la grande majorité des techniciens (86,5 %) travaillent dans les services. En revanche, les ouvriers paysagistes et agricoles, de loin l'emploi le plus fréquent dans ces secteurs (57,8 %), se répartissent presque équitablement entre les productions et les services. Pour autant, occupent-ils des fonctions identiques ou sont-ils chargés de tâches différentes selon le secteur dans lequel ils sont employés ?

D'autres questions sont par ailleurs légitimes à la lecture de ce tableau. Elles concernent évidemment la répartition des jeunes selon le niveau de leur diplôme ou encore selon le statut de leur contrat.

Pour donner des éléments de réponses, on doit regarder de plus près les emplois dans chacun des secteurs d'activités. Ici, nous nous bornerons à repérer quels sont les emplois nouveaux :

- Parmi les 389 emplois du secteur « Réalisation, entretien jardins et espaces verts », on ne rencontre que des professions bien connues. 80 % sont des emplois d'ouvriers paysagistes au sein des entreprises d'aménagements paysagers, de réalisation et d'entretien de plantations ornementales, de jardins et des espaces verts. Parmi eux, les « BTSA » y sont sous-représentés, et seuls 18 salariés bénéficient d'emplois aidés, dont un Contrat Emploi Jeune (CEJ).
- Les emplois du secteur « Chasse » sont trop peu nombreux pour dégager de réelles tendances, et aucun n'est véritablement nouveau. On remarque juste que plus de la moitié de ces jeunes sont gardes-chasse, et que l'on compte 2 CEJ parmi les 3 emplois aidés.
- Les 96 emplois du secteur « Sylviculture, exploitation forestière » sont également tous des emplois qui ont toujours été familiers à nos enquêtes. Si presque la moitié de ces emplois sont ceux d'ouvriers forestiers et de la sylviculture, ils sont tous occupés, sauf un, par des titulaires d'un diplôme moins élevé que le BTSA. Fait également notable, aucun des employés de ce secteur ne bénéficie d'un contrat aidé.
- 24 des 145 emplois du secteur « Distribution de l'eau, assainissement » sont des emplois nouveaux. Il s'agit des 6 animateurs « ambassadeurs de tri » ou « chargé de la collecte

sélective », ainsi que de 18 techniciens chargés du suivi et du contrôle des assainissements individuels, des stations d'épuration, tous en CEJ. Nous connaissions déjà bien cette profession telle que nous la trouvons encore décrite (« *technicien au conseil général en assainissement autonome* » « *technicien territorial entretien réseau d'eau potable en régie* »). Elle semble maintenant émerger au sein des collectivités territoriales de taille relativement réduite qui profitent du programme « Nouveaux services, Nouveaux emplois » pour répondre à une demande nouvelle en matière de lutte contre la pollution de l'eau (« *responsable assainissement d'une commune de 900 habitants* » ; « *coordinateur assainissements autonomes* » ; « *contrôleur des assainissements autonomes* » ; « *mise en place du service assainissement autonome* »). On doit par ailleurs citer 6 de ces emplois jeunes caractérisés par leurs multifonctions (administrative, d'animation, gestion des déchets), comme ce « *technicien de l'environnement (déchets, assainissement collectif, assainissements individuels)* », ou cet « *agent de veille écologique (suivi eau potable, animation visite usine eau, station d'épuration)* ». De l'ensemble des emplois de ce secteur, 68,3 % ont été classés dans la catégorie des techniciens (tous sont titulaires du BTS), et 20 % bénéficient d'un CEJ.

- Parmi les 450 emplois du secteur « Aménagement et gestion du patrimoine naturel », on a comptabilisé 122 emplois nouveaux :
 - 34 (dont 24 en CEJ) d'entre eux font partie des 298 emplois d'ouvriers paysagistes : ce sont ceux qui entretiennent les espaces naturels (rivières, sentiers de randonnées, forêts, parc naturels, routes départementales,...). Globalement, les ouvriers paysagistes travaillent beaucoup plus souvent dans les espaces verts que dans les espaces naturels, et cela est d'autant plus vrai que le niveau du diplôme est bas (à 79,1 % pour les « BTS » contre 95,9 % pour les « CAP »). Parmi ces emplois, anciens, de jardiniers, d'ouvriers d'entretien et d'agents techniques des espaces verts, on peut cependant calculer une proportion non négligeable de CEJ (1 sur 5, tous diplômes confondus).
 - 46 (dont 41 CEJ) des emplois nouveaux de ce secteur sont classés parmi les 68 techniciens. 80 % sont titulaires d'un BTS. Cette fois les emplois liés à la gestion et à l'aménagement des espaces naturels sont majoritaires (68 %). 41 correspondent à notre description des emplois multifonctions. Si presque tous les CEJ (sauf 4) sont multifonctions, 4 des 5 emplois en CDI et CDD peuvent également être décrits de la sorte.
 - Parmi les 28 agents de maîtrise, tous titulaires du BTS, excepté 1 « BEPA » et 1 « BTA », 13 (dont 10 en CEJ) chefs d'équipe d'ouvriers paysagistes travaillant dans les espaces naturels peuvent être ajoutés à la liste des nouveaux emplois.
 - Enfin, 29 (dont 23 en CEJ et 24 « BTS ») des 52 animateurs font partie des emplois nouveaux. Pour cette catégorie d'emplois, la distinction entre les activités « espaces verts et parc récréatifs » et « espaces naturels » ne suffit pas pour déceler les emplois émergents, car on constate l'apparition d'emplois d'animateurs au sein des services espaces verts des collectivités locales. Ces derniers remplissent également des fonctions de surveillance ou d'entretien, et c'est pourquoi la distinction entre les nouveaux emplois multifonctions et les anciens emplois, dont l'activité est uniquement l'animation (sensibilisation à la nature, assurant l'accueil de classes découvertes en milieu rural ou montagnard), paraît ici prendre tout son sens.
- Nous considérons que tous les emplois qui constituent le secteur « Études sur l'environnement », excepté un « *technicien supérieur au laboratoire d'études radiologiques, commissariat à l'énergie atomique* », sont nouveaux. 30 de ces nouveaux emplois, qui sont occupés exclusivement par de « BTS », sont des emplois de techniciens : ils conseillent les agriculteurs, industriels, dans le domaine de la protection de l'environnement, la maîtrise des pollutions, la mise aux normes, dans le cadre de leur installation ou de leurs activités (chambre d'agriculture, association d'exploitants, agence de l'eau). On compte 12 CEJ. Le dernier emploi émergent, car il correspond à une activité nouvelle, est celui d'un « *chargé d'affaires* » d'une société de « *prestation de services pour l'environnement* ».

Bilan – Les emplois émergents

Sur les 1 133 emplois qui constituent les secteurs liés à l'aménagement et à l'environnement, on comptabilise 177 emplois émergents (soit 15,6 %). À partir de cet échantillon, il nous est possible de dégager quatre caractéristiques de ces emplois émergents :

- ◆ Des emplois des services. Si on considère le fait qu'aucun de ces emplois n'apparaît dans les secteurs « Productions forestières et productions liées à l'aménagement et à l'environnement »², on peut dire qu'ils représentent 28,2 % des emplois des services liés à l'aménagement et à l'environnement. C'est dans le secteur « Distribution de l'eau, assainissement » que leur part est la plus faible (16,6 %), et dans celui des « Études sur l'environnement » qu'elle est la plus forte (97 %). Dans le secteur « Aménagement et gestion du patrimoine naturel », elle est de 27 %.
- ◆ Des emplois occupés par les plus hauts niveaux de formation. La part respective des « BTSA », « BTA », « BEPA » et « CAPA » parmi ces emplois émergents est de 74,6 %, 14,7 %, 7,9 % et 2,6 %. Cette large majorité de « BTSA » influence la répartition des emplois au sein de ces secteurs d'activité : l'emploi le plus fréquent est celui de technicien (94), occupé à 90,4 % par des « BTSA ». Viennent ensuite ceux d'animateurs (35, dont 26 « BTSA »), d'ouvriers paysagistes (34, dont 9 « BTSA »), puis agents de maîtrise (13, dont 11 « BTSA »).
- ◆ Des emplois jeunes. 133 des 177 emplois émergents de l'aménagement et de l'environnement sont des emplois jeunes (soit 3 sur 4). Cette proportion atteint 100 % dans le secteur « Distribution de l'eau, assainissement », 80,3 % dans le secteur « Aménagement et gestion du patrimoine naturel », et seulement 35,5 % dans celui des « Études sur l'environnement ». Cependant, nous n'avons pas classé tous les emplois jeunes parmi les emplois émergents. L'ensemble des secteurs liés à l'aménagement et à l'environnement comptant 217 emplois jeunes, seuls 61 % d'entre eux ont été considérés comme émergents. Ceux qui n'y ont pas été classés ont une activité qui ne nous semble pas nouvelle (entretien des espaces verts, parcs et jardins, voirie,...).
- ◆ Des emplois multifonctions. 83 des 177 emplois émergents de l'aménagement et de l'environnement peuvent être caractérisés par la multiplicité des tâches qu'ils remplissent (soit 47 %). Ce modèle d'emplois multifonctions n'est pas valable pour deux types d'emplois émergents, les techniciens des « Études sur l'environnement », qui ont pour seule fonction de mener des études ou de conseiller les exploitants, et les ouvriers paysagistes, qui ne font que de l'entretien. Si on enlève ces deux types d'emplois, notre proportion d'emplois multifonctions atteint 74 %. C'est dans le secteur « Aménagement et gestion du patrimoine naturel » que ce modèle est le plus courant (63 %, et même 87,5 % sans les ouvriers paysagistes).

Si nous nous étions uniquement fiés aux codes et de la NAF et de la PCS que nous avons associés aux questionnaires, force est de reconnaître que nous aurions perdu des informations essentielles pour appréhender ces emplois émergents. Par exemple, il aurait été facile d'affirmer que l'information principale était de vérifier que les emplois de techniciens de l'aménagement et de l'environnement sont bien occupés par les titulaires de BTSA. Or, nous sommes en mesure de montrer que, si tel est effectivement le cas, ce sont également ces derniers qui ont le plus souvent été engagés dans le cadre du programme « Nouveaux services, nouveaux emplois », avec un statut et une rémunération, demandant à être comparés à ceux des nombreux ouvriers paysagistes en CDI, de niveau de formation moins élevé.

En outre, nous n'aurions pu ni mesurer la part des emplois multifonctions, ni approcher leur diversité aussi finement que nous avons entrepris de le faire, en étudiant chaque libellé des réponses aux questionnaires.

2. Dans le secteur de la « chasse », la description d'emplois de gardes-chasse (parmi les agents de surveillance) est proche de celles d'emplois jeunes du secteur « Aménagement et gestion du patrimoine naturel ». La NAF classe la « chasse » avec les productions. Il serait peut-être plus pertinent de regrouper ce secteur avec les services (sauvegarde du gibier, gestion du patrimoine forestier). Si tel avait été le cas, nous aurions sans doute classé certains gardes-chasses parmi les emplois émergents.

4. La spécificité du contrat emploi jeune interdit-elle toute tentative de classement des emplois qui y sont associés dans une nomenclature des professions ?

L'émergence des emplois multifonctions a été constaté par d'autres que nous : « *Il est à souligner que les postes comprennent le plus souvent une grande polyvalence et peuvent concerner plusieurs activités à la fois. Une certaine nouveauté dans les postes provient de la recombinaison des activités, ce qui ne sera pas sans problème pour la professionnalisation des jeunes. Cette caractéristique des postes « Nouveaux services, nouveaux emplois » n'est d'ailleurs pas spécifique à l'environnement mais se retrouve dans l'ensemble du dispositif* » (Roch, 2000).

L'explication de la pluri-activité des métiers émergents doit-elle être recherchée du côté de la spécificité de ce nouveau type de contrat ? La loi du 16 octobre 1997 qui expose les motifs du programme « Nouveaux services, nouveaux emplois » présente la caractéristique inédite selon laquelle l'objectif de création d'activités précède et conditionne l'objectif d'accès des jeunes à l'emploi. De façon plus détaillée, le programme indique que la création d'un nouveau service doit répondre à un besoin social non satisfait, qui se pérennise en se professionnalisant. Le jeune qui sera chargé d'assurer ce nouveau service sera embauché en fonction de ses compétences reconnues à s'adapter au poste de travail. Au cours des cinq années qu'il aura passées à assurer ce nouveau service, il devra valider ses nouvelles compétences. Cela lui permettra, soit d'être titularisé sur le même poste si celui-ci est pérennisé, soit, dans le cas contraire, de monnayer sur le marché du travail son expérience acquise. C'est selon cette nouvelle logique de la professionnalisation par le développement de compétences que les pouvoirs publics interviennent dans la lutte contre le chômage des jeunes. Auparavant, la politique de l'emploi entendait favoriser « l'employabilité » par l'augmentation de la qualification.

Cela rompt avec la notion de Professionnalisation telle que la conçoivent les sociologues, car le programme « Nouveaux services, nouveaux emplois » ne vise pas à construire de nouveaux marchés de travail fermés : « *Les acteurs institutionnels privilégient au contraire la perspective d'une transférabilité maximum de l'expérience acquise et des compétences validées dans des champs professionnels aussi ouverts que possible* » (Labruyère, 2000). Les fonctions attribuées aux bénéficiaires d'emplois jeunes correspondent davantage à un ensemble de compétences qu'à une qualification spécifique, moins à une « *profession comme marché de travail fermé* », (Paradeise, 1998) qu'à un emploi tremplin ou de transition vers un marché de travail fluide.

Un nouvel emploi ne peut qu'être difficilement classable dans une nomenclature des professions dès lors qu'il est uniquement défini par rapport à l'ensemble des compétences de celui qui en bénéficie, compétences qu'il doit consacrer à professionnaliser un service qui n'existait pas avant qu'il soit chargé de l'assurer, et surtout compétences dont il devra mettre en valeur l'adaptabilité s'il veut les monnayer sur le marché du travail au terme de son contrat emploi jeune.

L'hypothèse que nous faisons est de dire que les multifonctions que doivent remplir les bénéficiaires des emplois jeunes font partie du processus de professionnalisation visant le développement des compétences.

Les jeunes à qui l'on attribue le plus de missions à remplir de façon autonome semblent être les plus diplômés. Ceux-ci considéreraient l'emploi jeune « *comme une occasion de se constituer une première expérience valorisante* », et comptent « *utiliser celle-ci comme un tremplin pour d'autres fonctions ou d'autres emplois* » (Roch, 2000). Certains des anciens étudiants de BTSA interrogés dans notre enquête se seraient appropriés une telle stratégie, stratégie au sein de laquelle l'exercice de plusieurs fonctions prend alors tout son sens.

Quant aux jeunes les moins qualifiés, ils « *voient l'emploi jeune comme un moyen de pouvoir travailler dans leur région et d'obtenir un emploi stable. Ils envisagent le plus souvent de poursuivre dans leur poste après la fin du programme emploi jeune, s'il est pérennisé* » (Roch, 2000). Cela tend à confirmer nos observations concernant les « CAPA » et les « BEPA » : même quand ils bénéficient d'un contrat emploi jeunes, ils sont plus souvent ouvriers paysagistes, chargés uniquement de l'entretien le plus souvent des espaces verts, moins souvent des espaces naturels.

Si nous avons vu que le contrat emploi jeune reste très minoritaire, rien n'indique qu'il n'est pas appelé à devenir plus fréquent. Au 31 mai 2000, 19975 jeunes avaient été embauchés dans le secteur de l'environnement dans le cadre du programme « Nouveaux services, nouveaux emplois », et on estime à 600 embauches supplémentaires par mois, ce qui a eu pour effet d'augmenter de 10 % la main-d'œuvre de ce secteur en quelques mois.³

Parmi ces emplois jeunes, quel peut être l'avenir du modèle multifonctions tel que nous avons tenté de le décrire ? S'il est encore trop tôt pour évaluer le programme « Nouveaux services Nouveaux emplois », des études du Céreq décrivent un processus de professionnalisation en cours des métiers émergents selon le modèle décrit par les sociologues, les acteurs préférant viser la clôture des marchés du travail qui leur permet une reconnaissance sociale plutôt que sa fluidité pourtant désirée par les pouvoirs publics et les employeurs. Cependant, si tel n'était pas le cas, si un nouveau modèle de professionnalisation devait apparaître de façon plus nette, il est évident que nous ne pourrions pas ne pas prendre en compte une telle évolution dans nos études.

Rappelons que nos études ont pour finalité essentielle de fournir des données quantitatives nécessaires au pilotage de l'enseignement agricole. Nous pouvons penser que les nomenclatures que nous utilisons (PCS et NAF) qui ont été élaborées principalement en vue de faciliter l'organisation de l'information économique et sociale étaient les outils adéquats pour la construction de nos indicateurs et pour nous permettre de comparer nos résultats.

Nos études peuvent faire apparaître des problèmes ou montrer des évolutions. Dès que nous voulons faire une analyse plus qualitative pour expliquer un changement (par exemple, cette année les emplois dans le secteur de l'environnement), nous nous heurtons à deux problèmes :

- une information trop sommaire et nous savons que l'enquête postale est mal adaptée à un questionnaire trop détaillé,
- des nomenclatures que l'on doit adapter au monde agricole et rural, ce qui semble possible pour la NAF mais beaucoup plus difficile pour la PCS. Nous avons montré que la création des nouveaux services par l'effet conjugué d'une volonté politique pour développer le marché de l'emploi et de la demande sociale pour l'aménagement du territoire ou la protection de l'environnement, a pour conséquence l'émergence d'emplois multifonctions. On s'acheminerait vers la construction des professions par les compétences, alors que la PCS (dont la dernière édition date de 1994) décrit les emplois par leur qualification.

Notre travail empirique apporte une preuve supplémentaire de la nécessité de rester attentif aux mutations du marché du travail et contribue à interroger le mode de constitution des métiers.

**Michèle Bargeot
Jean-Michel Drouet**

Établissement National d'Enseignement Supérieur Agronomique de Dijon (ENESAD)
Département des Sciences de la Formation et de la Communication
26 Boulevard du Docteur Petitjean, BP 87999
21079 Dijon cedex
Tél. 03 80 77 28 06 ; Fax.03 80 26 53
E-mail michele.bargeot@educagri.fr
Tél. 03 80 77 29 41 ; Fax 03 80 26 53
E-mail jean-michel.drouet@educagri.fr

3. CNASEA pour le ministère de l'Emploi et de la Solidarité.

Bibliographie

Articles

Chapoulié J.-M., 1973, Sur l'analyse sociologique des groupes professionnels, *Revue française de Sociologie*, XIV, p. 86-114.

Guittou C., 2000, La professionnalisation, nouvelle catégorie de l'intervention publique, *Formation emploi*, n° 70, avril-juin, p. 13-30.

Labruyère C., 2000, Professionnalisation : de quoi parlent les chercheurs, que cherchent les acteurs ? *Formation emploi*, n° 70, avril-juin, p. 31-42.

Paradeise C., 1998, Les professions comme marchés du travail fermés, *Sociologie et sociétés*, vol. XX.

Roch J., 2000, Élément d'évaluation du programme « Nouveaux services Emplois Jeunes » dans l'environnement, *Études et travaux*, n° 30.

Collection de livre

Insee, 1999, *Nomenclature d'activités et de produits françaises NAF-CPF*, les éditions des Journaux officiels, coll. législation et réglementation, n° 1402.

Insee, 1994, *Nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles PCS*, 2^{ème} éd., coll. nomenclature et codes.

ONEA, 1999, Rapport 1998 de l'Observatoire National de l'Enseignement Agricole, Ministère de l'Agriculture et de la Pêche, édition educagri.

ONEA, 2000, Rapport 1999 de l'Observatoire National de l'Enseignement Agricole, Ministère de l'Agriculture et de la Pêche, édition educagri.

ONEA, 2000, Rapport 2000 de l'Observatoire National de l'Enseignement Agricole, Ministère de l'Agriculture et de la Pêche, édition educagri.

Déconstruction et reconstruction du champ de l'intervention sociale sur la base des tâches accomplies¹

Dominique Beynier

Poids de l'histoire et processus de dénomination

La modernité ou la nouveauté de ce que nous vivons comme mutations apparentes dans l'intervention sociale n'en est peut-être pas une : pour parodier Bruno Latour² en le déplaçant dans un champ où la science est loin d'être le moteur du changement, « nous n'avons jamais été modernes ». Que ce soit pour le terme de moderne ou de nouveauté, nous nous sentons très proches de ce que cet auteur écrit :

« Lorsque les mots 'moderne', 'modernisation', 'modernité' apparaissent nous définissons par contraste un passé archaïque et stable. De plus, le mot se trouve toujours lancé au cours d'une politique, dans une querelle où il y a des gagnants et des perdants, des Anciens et des Modernes. 'Moderne' est donc asymétrique par deux fois : il désigne une brisure dans le passage régulier du temps ; il désigne un combat dans lequel il y a des vainqueurs et des vaincus³. »

Les formes de légitimation dans l'intervention sociale sont multiples : historiquement ce sont la demande, le besoin et les idéologies qui ont permis à l'intervention sociale de trouver ses modes opératoires. Au cours de l'histoire les formes prises par les besoins et la demande sociale, les revendications ou tout simplement la misère de certaines franges de la population ont poussé d'autres groupes de cette population à intervenir pour les aider, les assister, les contrôler. Les formes prises par cette intervention sont autant liées aux manifestations des besoins qu'à la forme prise par des principes qui régissent la morale, l'ordre social ou économique et le contrôle de la vie en commun. Ces formes de légitimation ont fortement structuré les appellations.

Quelques repères sur l'histoire des professions sociales avant 1982

Pendant le premier tiers du 20^e siècle il n'est pas possible de repérer des travailleurs appartenant à ce que de nos jours nous nommons les professions sociales. Ce n'est qu'en 1932 qu'est créé le brevet de capacité professionnelle d'assistante sociale. Ces premières professionnelles fusionneront avec les infirmières visiteuses dont le diplôme avait été créé en 1922. C'est cette fusion des deux professions et des formations qui donna naissance au diplôme d'état d'assistante sociale (DEAS). L'assistance sociale bénéficiant de l'appui politique des conservateurs a permis à cette nouvelle profession de se trouver assez rapidement légitimée. En 1943 ce sont les monitrices d'enseignement ménager, en 1949 c'est au tour des travailleuses familiales.

Dans le même temps où se développe l'assistance et les métiers qui y participent, monte l'intérêt pour l'enfance inadaptée. À cette époque tant la définition de la population que les contours de la préoccupation restent flous. Parmi les personnes concernées on note entre autre des enfants ou des adolescents qui présentent :

-
1. Cette communication est issue d'un travail réalisé pour la MIRE. La synthèse de la totalité de la recherche a été publiée dans un ouvrage collectif sous la direction de Jean-Noël Chopart : « Les mutations du travail social. Dynamique d'un champ professionnel. », Éditions Dunod, Paris 2000.
 2. Bruno Latour, 1991, *Nous n'avons jamais été moderne. Essai d'anthropologie symétrique*, collection Armillaire, éditions La Découverte, 210 p.
 3. Bruno Latour, 1991, *op. cit.*, p. 20.

- des déficiences intellectuelles plus ou moins sévères,
- des déficiences physiques,
- des troubles psychopathologiques plus ou moins sévères (du caractériel au psychotique), des comportements délinquants,
- des dangers réels ou présumés de nature psychologique, physique, sanitaire ou éducatif.

Sans prétendre ni à l'exhaustivité ni à une hiérarchisation des préoccupations dont sont l'objet ces enfants, on note la volonté de les réadapter, de les éduquer, de les corriger, de les soustraire à l'influence du milieu, de les distraire ou de les occuper. C'est à la rencontre de ces préoccupations et de ces publics que sont créées de nombreuses associations visant, d'une part, à mettre en place et à gérer les structures d'accueil de ces enfants et adolescents et, d'autre part, à former les intervenants qui prenaient en charge les personnes qu'elles accueillaient. De nombreuses écoles de formation d'éducateurs ont ainsi vu le jour. Mais c'est le ministère de la justice qui fut le premier à organiser la formation des intervenants sociaux en créant dès 1945 le diplôme d'état de l'éducation surveillée. C'est le début de ce l'on a appelé les métiers de l'éducation spécialisée. Les diplômes vont se succéder en 1959, ce sera celui de jardinière d'enfant et en 1967 celui d'éducateur spécialisé. Bien qu'il soit difficile de donner des dates charnières, les années 1967-1971 semblent par le nombre de diplômes qui sont créés constituer un moment important dans la naissance et l'institutionnalisation de ce que l'on commence à appeler communément le travail social⁴. En 1969 sont créés les diplômes de : délégué à la tutelle, conseiller en économie sociale et familiale (il se substitue au diplôme de monitrice d'enseignement ménager) auxquels on peut ajouter : le brevet d'aptitude à l'animation socio-éducative et le certificat d'aptitude professionnelle à l'animation socio-éducative. Ils seront suivis en 1971 par le certificat aux fonctions de moniteur éducateur, en 1972 celui d'aide médico-psychologique, en 1973 par le diplôme d'état de jardinière d'enfants, en 1976 le certificat d'aptitude aux fonctions d'éducateur technique spécialisé ; et 1979 le diplôme d'état aux fonctions d'animation. Même si il est difficile d'évaluer le nombre de travailleurs sociaux, l'étude des recensements de la population française entre 1954 et 1990 montre qu'entre ces deux dates le nombre de travailleurs qu'il est possible d'agglomérer à la rubrique travail social a été multiplié par 16 mais qu'une bonne part de cette augmentation est due à l'émergence de métier du social qui n'existait pas quelques années auparavant.

Population active ayant un emploi par profession de 1954 à 1990

	Année de délivrance du diplôme					
	1954	1962	1968	1975	1982	1990
Assistant de service social	18 480	19 880	30 980	31 040	31 264	36 624
Éducateur spécialisé	54 920	80 460	97 329
Animateur	13 960	34 540	52 326
Conseiller conjugal	4 248	5 381
Aide maternelle	3 280	7 780	13 980	38 540
Employés de garderie d'enfants (*)	6 060	28 920	49 640	61 300
Assistante maternelle (**)	188 244	261 444
Total	27 820	56 580	94 600	199 760	338 756	453 104

Sources : Les recensements de la population de 1954, 1962, 1968, 1975, 1982, 1990.

(*) Cet effectif est composite, il comprend dans les nomenclatures de l'INSEE d'autres catégories que celle désignée explicitement par l'intitulé de cette rubrique.

(**) Cette rubrique n'est apparue qu'avec le recensement de 1982, elle se substitue à celles d'employés de garderie d'enfant et d'aide maternelle.

4. L'origine de l'emploi de ce terme reste l'objet de discussion entre spécialistes de l'histoire des professions sociales. Certains comme Ion et Tricart rappellent que le terme est utilisé dès 1922 par une association de travailleuses sociales qui fut remplacée par une fédération des travailleurs sociaux en 1950. Verdès-Leroux situe quant à elle l'apparition du terme dans les années 1960. Pour autant de nombreux auteurs comme Bachmann et Simonin doutent de la pertinence de ce terme pour désigner un ensemble de professions qui se sont développées avec des logiques spécifiques et de manière non linéaire. À l'inverse Ion et Tricart insistent sur le fait qu'il s'agit de métiers différents mais qui se reconnaissent dans un mode d'intervention qui leur serait pour une grande part commun. Ion J., Tricart J.-P., *Les travailleurs sociaux*, La découverte, Paris, 1992. Verdès-Leroux J., *Le travail social*, Édition de Minuit, Paris, 1978. Bachmann C., Simonin J., *Changer au quotidien*, Études vivantes, Paris, 1982.

De 1982 à l'entrée dans le 3^e millénaire

À chaque époque les besoins ressentis ou exprimés sont sous-tendus par des idéologies, des religions qui légitiment et conditionnent les possibilités d'intervention d'individus auprès d'autres individus ou de groupes auprès d'autres groupes. Il serait étonnant que notre époque soit la seule à échapper à cette régulation entre formes d'intervention, besoins et systèmes de représentation du monde. Au cours du siècle ces interventions se sont partiellement dégagées de leurs bases idéologiques et se sont professionnalisées. Ce double mouvement s'est traduit par l'identification de modes d'intervention et de savoirs spécifiques appartenant à des intervenants et progressivement par l'apparition de corps professionnels chargés de la réalisation de cette prise en charge. Cette phase de professionnalisation s'est accompagnée de la mise en place d'institutions destinées à transmettre les savoirs et à organiser la certification visant à reconnaître et à légitimer la capacité des intervenants sociaux à mettre en œuvre leur action. Cette mise en place du système de certification s'est doublée d'une hiérarchisation, d'une part, des fonctions et des professions entre tâches d'exécution et de direction et, d'autre part, entre les qualifications élevées et celles plus modestes.

Sur cette toile de fond se sont élaborées des identités professionnelles fortes s'appuyant à la fois sur les soubassements idéologiques anciens, sur les formes prises par l'institutionnalisation des professions et sur les modes d'intervention des acteurs. Au cours des années 80-85 la crise de l'état providence s'accroissant et la décentralisation aidant, les frontières entre les divers intervenants sociaux se sont atténuées (les moniteurs éducateurs ont pour des raisons économiques remplacé les éducateurs spécialisés, les éducateurs spécialisés et les assistants sociaux qui travaillent en milieu ouvert se sont mis à effectuer des missions proches et des diplômés de niveau II communs à toutes les professions du social de niveau III sont mis en place par la DAS elle-même). Dans le même temps, sur cette période, on assiste à la montée en puissance de difficultés sociales nouvelles liées, d'une part, à l'urbanisation rapide de la périphérie des villes, conséquences de la reconstruction et de la désertification des campagnes et, d'autre part, à la crise de l'emploi qui se traduit par une augmentation du nombre de chômeurs. Cette conjonction sociale nouvelle fait émerger des demandes et besoins nouveaux. Pour pallier ces difficultés sociales, de nouvelles politiques sociales se mettent en place : RMI, politique de la ville, plans départementaux d'insertion. Pour les mettre en œuvre sont recrutés des intervenants qui sont pour une part non négligeable choisis en dehors des intervenants sociaux canoniques. Ils possèdent soit des qualifications étrangères à celles délivrées par la DAS soit, pas de qualification du tout.

Tableau 1 – Politiques sociales et type d'institutions⁵

	Association	Commune	Bailleurs	État	Département	Sécurité sociale
<i>Service d'aide et d'assistance sociale</i>						
<i>Protection administrative et judiciaire</i>						
<i>Petite enfance et famille</i>						
<i>Éducation spécialisée</i>						
<i>Médico-social adulte</i>						
<i>Sanitaire et santé</i>						
<i>Socio-culturel</i>						
Développement local						
Le logement						
L'insertion des jeunes						
L'insertion des adultes						
Les activités généralistes						

5. En écriture normale les nouvelles politiques d'intervention, en italique les politiques traditionnelles, en gras les activités transversales aux politiques. Sont hachurées les sur représentations. Les cases vides ne correspondent pas à des effectifs nuls mais à des sous représentations.

Le tableau 1 permet d'apprécier l'investissement relatif des différentes institutions de l'intervention sociale selon les douze secteurs des politiques sociales telles que nous les avons définies. La répartition des zones colorées permet de se rendre compte que trois types d'institution (l'État et les établissements publics, les départements et les organismes de sécurité sociale), n'ont pas opéré un redéploiement sensible vers ce qu'il est convenu d'appeler les « nouvelles politiques publiques ». Les organismes bailleurs occupent une position particulière car leur action est tout entière concentrée sur les nouvelles politiques de développement social, de logement et d'insertion par le logement. Le secteur associatif, outre ces deux créneaux traditionnels (enfance handicapée et inadaptée et éducation populaire) a procédé à un redéploiement de ces activités vers les nouvelles politiques.

Tableau 2 – Appellations de poste et politiques sociales

	<i>Service d'aide et d'assistance sociale</i>	<i>Protection administrative et judiciaire</i>	<i>Petite enfance et famille</i>	<i>Éducation spécialisée</i>	<i>Médico-social adulte</i>	<i>Sanitaire et santé</i>	<i>Socio-culturel</i>	<i>Développement local</i>	<i>Le logement</i>	<i>L'insertion des jeunes</i>	<i>L'insertion des adultes</i>	<i>Les activités généralistes</i>
<i>Assistant social</i>												
<i>Éducateur</i>												
<i>Éducateur technique</i>												
<i>Moniteur éducateur</i>												
<i>AMP</i>												
<i>CESF</i>												
<i>Animateur</i>												
<i>Délégué à la tutelle</i>												
<i>Secrétaire/Hôtesse</i>												
<i>Psychologue</i>												
<i>Assistante maternelle/famille d'accueil</i>												
<i>Travailleuse familiale</i>												
<i>Aide à domicile</i>												
<i>Médicaux sociaux</i>												
Responsable ou chef												
Directeur												
<i>Formateur</i>												
<i>Conseiller Emploi/formation</i>												
<i>Coordinateur</i>												
<i>Accompagnateur social</i>												
<i>Agent de développement</i>												
<i>Chef de projet</i>												
<i>Agent de proximité</i>												
<i>Animateur d'insertion</i>												
<i>Conseiller d'insertion</i>												
<i>Conseiller logement</i>												
<i>Chargé de production</i>												

Cette sur-représentation est également liée aux fréquentes pratiques de délégation du secteur public vers le secteur privé non lucratif. Soit que la structure associative est préférée (exemple des missions locales), soit que la pratique de l'appel d'offres se substitue à une gestion directe (cas fréquents dans le domaine de l'insertion). Enfin ce tableau confirme la place très particulière occupée désormais par les politiques d'action sociale locale menées à l'initiative des mairies et des CCAS. Les

collectivités locales jouent désormais un rôle majeur et polyvalent dans le secteur de l'intervention sociale.

L'apparition de ces nouveaux intervenants est curieusement légitimée à deux niveaux : celui des besoins nouveaux et celui des politiques sociales nouvelles. Cette situation nous paraît neuve mais elle ressemble étrangement à un bégaiement du passé, les ancêtres des assistants sociaux et des éducateurs spécialisés se sont institués à la fois sur une demande sociale et sur des besoins perçus et légitimés soit par le secteur productif, soit par des groupes sociaux plus enclins à percevoir les difficultés sociales de leurs contemporains, soit, encore, par des administrations ou des politiques.

Le tableau 2 montre la sur-représentation des différents professionnels selon les douze secteurs des politiques sociales. La répartition « en diagonale » confirme la correspondance entre nouvelles appellations et nouvelles politiques publiques et, au contraire, la polarisation des appellations « installées » sur les politiques sociales plus traditionnelles. Trois exceptions notables cependant : les coordinateurs, les conseillères en économie sociale et familiale et les moniteurs éducateurs qui couvrent une plus large palette. L'émergence des fonctions de coordination est à relier à l'empilement des politiques sociales et à la nécessité de lier les différents types d'action. Dans le cas particulier des conseillères, le tableau ne fait que confirmer les observations qualitatives que l'on trouve dans les rapports intermédiaires de la MIRE. Cette spécialité du travail social est, aujourd'hui, souvent préférée à d'autres dans certains secteurs (en particulier le logement) en raison d'une plus grande adaptabilité aux objectifs de ces politiques. Il paraît opportun de rappeler que la catégorie « logement » inclut les structures d'hébergement, ce qui explique la sur-représentation de certains métiers (moniteur éducateur, AMP, animateur, etc.).

Il existe de plus des liens entre appellations des postes et cadres d'emploi (tableau 3). Ce résultat est fortement lié aux deux précédents. On retrouve la double logique d'une répartition « en diagonale » et d'une plus grande polyvalence du cadre associatif et du cadre communal. Pour ce qui est des appellations « installées », on remarque l'opposition assez tranchée entre les assistants sociaux (sur-représentés dans les départements et les organismes de sécurité sociale) et les différents métiers de l'éducation (qui sont sur-représentés dans les secteurs de l'État – Justice et établissements publics de l'enfance – et dans le secteur associatif – enfance inadaptée et handicap). Là encore, on peut constater que les « nouvelles appellations » sont concentrées dans les structures les plus proches de l'intervention sociale localisée (associations, communes et organismes bailleurs).

Ce n'est qu'au cours du temps que la professionnalisation de ces acteurs qui nous paraissent à l'heure actuelle des intervenants canoniques⁶ du champ de l'intervention sociale, s'est complétée par une légitimation basée, d'une part, sur un système de formation et de certification garanti par des décrets et des circulaires ministérielles et, d'autre part, sur des conventions collectives fixant les rémunérations et les progressions de carrière en fonction des diplômes et des parcours professionnels.

Le tableau 4 décrit les niveaux de formation générale sur-représentés selon les différentes appellations de postes. On voit que les niveaux I et II concernent plus particulièrement quatre catégories : les intervenants du secteur sanitaire et psychologues, les fonctions de direction et d'encadrement, quelques-unes des « nouvelles appellations » (chef de projet, coordinateur) et, exception parmi les appellations installées, les métiers de l'éducation. (Cette exception peut s'expliquer soit par le suivi de formation supérieure en psychologie, mais aussi parce que ces métiers sont plus « masculins » et que les stratégies de promotion y sont donc plus fréquentes).

Un groupe intermédiaire de « nouvelles appellations » (les conseillers et les agents de développement) semble correspondre à des niveaux de formation moins homogènes. Peu stabilisées, ces appellations recouvrent certainement des réalités professionnelles assez différentes d'un lieu d'exercice à l'autre. Leur recrutement se fait donc à des niveaux assez disparates.

6. Au rang de ces professions canoniques nous rangeons : – des professions de niveau III : assistant social, éducateur spécialisé, éducateur technique spécialisé, éducateur de jeunes enfants, conseiller en économie sociale et familiale, animateur socio-culturel ; – des professions de niveau IV : moniteur éducateur ; – des professions de niveau V : aide médico-pédagogique.

Tableau 3 – Appellations de poste et employeurs

	Association	Commune	Bailleurs	État	Département	Indépendant	Sécurité sociale
<i>Assistant social</i>							
<i>Éducateur</i>							
<i>Éducateur technique</i>							
<i>Moniteur éducateur</i>							
<i>AMP</i>							
<i>CESF</i>							
<i>Animateur</i>							
<i>Délégué à la tutelle</i>							
<i>Secrétaire/Hôtesse</i>							
<i>Psychologue</i>							
<i>Assistante maternelle/famille d'accueil</i>							
<i>Travailleuse familiale</i>							
<i>Aide à domicile</i>							
<i>Médicaux sociaux</i>							
Responsable ou chef							
Directeur							
Formateur							
Conseiller Emploi/formation							
Coordinateur							
Accompagnateur social							
Agent de développement							
Chef de projet							
Agent de proximité							
Animateur d'insertion							
Conseiller d'insertion							
Conseiller logement							
Chargé de production							

On voit que les appellations installées et plus féminisées (CESF, Assistante sociale, etc.) se situent plus majoritairement aux niveaux III et IV. Les Animateurs font exception car nombre d'entre eux commencent une carrière à faible niveau de formation et n'achèvent pas toujours le cycle de la formation professionnelle DEFA. Enfin, on retrouve les traditionnels niveaux V et VI du social auxquels il faut adjoindre les nouvelles fonctions de présence et de proximité. Il faut noter que la hiérarchie des fonctions est fortement corrélée au niveau de formation générale.

La construction du tableau 5 est très différente du précédent ; ce changement de logique est rappelé par une utilisation de trames. Ici nous présentons la présence (gris clair) et l'absence (blanc) des diplômes selon leur niveau, ainsi que les professionnels portant le titre et dépourvus d'un diplôme agréé (gris foncé).

Dans le haut du tableau, sont sélectionnées toutes les situations correspondant à la stricte logique de certification (AS, CESF, Délégué à la tutelle, Travailleuse familiale et AMP). Il s'agit là de postes pour lesquels il est absolument nécessaire de détenir le diplôme.

Les autres appellations « installées », en particulier les métiers de l'éducation et de l'animation, ne sont pas autant garanties par un diplôme et les « faisant fonction » y sont plus nombreux.

Tableau 4 – Appellations de poste et niveaux de formation

	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V	Niveau VI
<i>Psychologue</i>						
Chef de projet						
Coordinateur						
Directeur						
Formateur						
Responsable ou chef						
<i>Médicaux sociaux</i>						
<i>Éducateur</i>						
Conseiller d'insertion						
Conseiller emploi/formation						
Agent de développement						
Conseiller logement						
Accompagnateur social						
<i>Éducateur technique</i>						
Animateur d'insertion						
CESF						
<i>Délégué à la tutelle</i>						
<i>Assistant social</i>						
<i>Moniteur éducateur</i>						
<i>Secrétaire/Hôtesse</i>						
Agent de proximité						
<i>Animateur</i>						
Chargé de production						
<i>Assist. Matern./Fam. d'accueil</i>						
<i>Travailleuse familiale</i>						
<i>Aide à domicile</i>						
AMP						

En revanche, le tableau confirme ce que les rapports intermédiaires de la MIRE ont mis en évidence : les nouvelles appellations peuvent être occupées par des professionnels ayant un diplôme du social soit de niveau III soit de niveau II.

En ce qui concerne les qualifications scolaires, on retrouve des correspondances assez similaires au précédent tableau entre niveau et appellation des postes.

En revanche, comme ce tableau l'illustre, les nouvelles appellations peuvent être occupées par des professionnels ayant un diplôme du social soit de niveau III soit de niveau II. En ce qui concerne les qualifications scolaires, on retrouve des correspondances assez similaires au précédent tableau entre niveau et appellation des postes.

Pour compléter cette analyse, on présente ci-après l'impact des diplômes agréés ou reconnus par la DAS pour les 27 appellations que nous avons répertoriées. Ce tableau permet à bien des égards de nuancer les propos souvent énoncés à propos d'un travail social traditionnel qui s'opposerait, et à qui se serait substitué, une intervention sociale construite sur des bases radicalement différentes. Certes ce tableau démontre que les « droits d'entrée » dans l'intervention sociale ne sont pas (mais ne l'ont-elles jamais été ?) strictement délimités par des diplômes propres au champ du social. Mais à l'inverse, ce que l'on constate c'est que toutes les « nouvelles » professions ne sont pas désertées par les travailleurs sociaux d'origine comme nombre de discours pourraient le laisser entendre. L'absence d'une formation sociale spécifique touche deux catégories de postes : les fonctions de type médico-sociales – l'entrée se fait alors par les diplômes sanitaires – et les fonctions les plus « techniques » qui requièrent des savoirs externes au social. Dès que l'on aborde les nouvelles formes d'accompagnement social, qu'il s'agisse d'accompagnement individuel ou collectif, les détenteurs de diplômes sociaux sont loin d'être absents (du tiers à plus de la moitié selon les résultats de cette enquête). Il y a donc lieu de modérer les fréquentes oppositions entre « anciens et nouveaux métiers ». Si la logique de

la stricte fermeture du marché des emplois sociaux semble révolue, le diagnostic d'un basculement radical dans les modes de recrutement et les modes de faire doit certainement être nuancé. La stricte détermination des postes par les diplômes ne concerne que les quatre professions situées en bas du tableau, comme on l'a vu précédemment.

Tableau 5 – Appellations de poste et niveaux de formation

Diplômes agréés par la DAS	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V	Non
<i>Assistant social</i>					
<i>Délégué à la tutelle</i>					
<i>CESF</i>					
<i>Travailleuse familiale</i>					
<i>AMP</i>					
<i>Coordinateur</i>					
<i>Accompagnateur social</i>					
<i>Animateur d'insertion</i>					
Directeur					
Responsable ou chef					
<i>Éducateur</i>					
<i>Conseiller emploi/formation</i>					
<i>Conseiller d'insertion</i>					
<i>Formateur</i>					
<i>Agent de développement</i>					
<i>Conseiller logement</i>					
<i>Chef de projet</i>					
<i>Secrétaire/hôtesse</i>					
<i>Éducateur technique</i>					
<i>Animateur</i>					
<i>Agent de proximité</i>					
<i>Chargé de production</i>					
<i>Assistante matern./famille d'accueil</i>					
<i>Moniteur éducateur</i>					
<i>Aide à domicile</i>					
<i>Psychologue</i>					
<i>Médicaux sociaux</i>					

Un résultat attendu concerne les fonctions de direction qui concentre plus de 50 % des diplômes supérieurs du travail social. L'influence du CAFDES, désormais requis pour diriger des établissements sociaux, se fait ici sentir. On remarque également que la catégorie des directeurs est bien placée en ce qui concerne les diplômes universitaires finalisés.

Un résultat moins attendu est la forte concentration des diplômes de niveau I parmi les professions éducatives ou d'encadrement psychologique. Ce constat remet en cause les représentations courantes qui voudraient que les mieux qualifiés soient concentrés dans les nouvelles missions de l'intervention sociale... Ces nouvelles appellations (coordinateur, chef de projet) occupent le troisième rang de ce tableau. Ils ont plutôt en moyenne un meilleur niveau de formation générale mais semblent un peu moins concernés par les diplômes de type professionnel. Leur entrée sur le marché de l'intervention sociale se ferait alors moins en fonction de compétences spécifiques que d'un niveau d'étude général attesté par un diplôme sans lien direct avec les thèmes de l'intervention sociale. Enfin on remarque que les diplômes de niveau II, (licence et maîtrise) ne sont pas absents parmi les autres appellations de poste. Certes moins fréquents, la présence de ces diplômes corrobore un mouvement

bien connu dans le milieu tendant à une certaine « sur-qualification » des personnels au regard des postes occupés.

Tableau 6 – Appellations de poste et possession d'un diplôme de la DAS

Appellation du poste	Oui	Non
Secrétaire/Hôtesse	6	94
Médicaux sociaux	7	93
Assistante matern./Famille d'accueil	7	93
Conseiller emploi/formation	12	88
Psychologue	13	88
Agent de proximité	17	83
Chargé de production	18	82
Conseiller d'insertion	25	75
Éducateur technique	33	67
Accompagnateur social	36	64
Agent de développement	38	62
Chef de projet	40	60
Coordonnateur	42	58
Formateur	44	56
Animateur d'insertion	53	47
Responsable ou chef	66	34
Aide à domicile	67	33
Directeur	67	33
Moniteur éducateur	71	29
Conseiller logement	73	27
AMP	75	25
Animateur	78	22
Éducateur	92	8
Assistant social	100	0
CESF	100	0
Délégué à la tutelle	100	0
Travailleuse familiale	100	0

Depuis une quinzaine d'années de nouvelles activités professionnelles se trouvent ainsi mises en place et, faute de cadre de référence constitué, les acteurs sociaux qui les mettent en œuvre font preuve d'inventivité et cherchent par des mots, par des dénominations à définir au plus près le travail qu'ils accomplissent. De nombreuses appellations indigènes voient ainsi le jour. Une fois les appellations indigènes standardisées, c'est-à-dire une fois qu'ont été supprimées les différences liés à l'utilisation du masculin ou féminin pour dénommer une même fonction, 180 appellations différentes pour 500 individus statistiques subsistent dans l'enquête menée par la Mission interministérielle à la recherche expérimentale⁷. Elles rendent à la fois compte des tâches accomplies, des lieux d'effectuation, du niveau hiérarchique, du cadre institutionnel.

Bien que les données soient difficiles à établir avec la certitude que nous désirerions, le nombre de travailleurs sociaux canoniques augmente légèrement depuis les années 80 ; c'est la trace d'un effet de stock et, du même coup, d'un solde entre les entrées et les sorties qui reste positif. Cette constatation permet de penser qu'un double processus est à l'œuvre : d'une part, un vieillissement de la population et, d'autre part, du fait de l'importance de la formation continue dans ce secteur, un redéploiement des rôles, des fonctions et des tâches de ces travailleurs sociaux canoniques – prise de fonctions hiérarchiques ou de gestion, rôles de conseillers ou d'interfaces, tâches spécialisées avec des méthodologies d'intervention excédant la panoplie usuelle des modes d'action de ce groupe professionnel auprès de populations particulières ou sur des problèmes sociaux spécifiques.

7. Beynier D., Choppart J.-N.

Tableau 7 – Évolution du nombre de diplômes sociaux délivrés annuellement⁸

	Année de création du diplôme	Année de délivrance du diplôme							
		1967	1970	1972	1974	1976	1980	1991	1997
Aide à domicile (CAFAD)	1990							2344	2539
Aide médico-psychologique (AMP)	1972			200	250	330	430	1106	2338
Travailleuse familiale (TF)	1967							232	163
Moniteur éducateur (ME)	1970			1079	1400	1647	1398	1254	1516
Éducateur de jeunes enfants (EJE)	1959	480	515	590	801	957	935	846	947
Assistant de service social (AS)	1932	853	1580	1372	1471	1849	1971	1455	1734
Éducateur spécialisé (ES)	1967	642	1050	1112	1680	2348	2433	2235	2321
Éducateur technique spécialisé (ETS)	1976						399	220	319
Conseiller en éco. soc. familiale (CESF)	1974				131	230	330	404	642
		1975	3995	4354	5733	7361	7835	7520	9817

Tableau 8 – Évolution du nombre d'intervenants sociaux répertoriés⁹

	1974	1984	1988	1990	1992	1994	1996
Aide ménagère et auxiliaire de vie		84 000	84 000	83 000	86 000	82 000	88 500
Aide médico-psychologique		7 000	7 600	9 800	11 900	14 600	15 800
Travailleuse familiale		8 600	8 600	8 300	8 500	8 700	8 700
Moniteur-éducateur	7 400	16 800	15 700	16 300	17 400	18 300	17 700
Éducateur de jeunes enfants	2 200	5 600	5 500	5 800	6 200	7 300	7 700
Assistant social	22 500	31 500	33 900	35 800	36 400	36 600	36 400
Éducateur spécialisé	16 700	31 100	36 100	40 100	41 700	41 800	42 000
Éducateurs techniques(ET+ETS)	0	11 900	13 800	15 100	15 000	15 500	16 620
Conseiller en économie sociale familiale		3 800	5 000	8 000	2 500	2 900	3 200
Animateur		1 000	2 100	2 600	2 300	2 400	2 600
Assistante maternelle	67 000	222 000	196 500	203 600	222 400	305 900	324 900

Une déconnexion entre tâches accomplies et professions

Compte tenu, d'une part, du contexte historique de la montée des professions canoniques qui a permis peu à peu l'abandon de références explicites aux tâches accomplies car ces dernières semblaient immédiatement déductibles de la profession exercée et donc stabilisées et, d'autre part, du travail à l'œuvre dans la fabrication des dénominations indigènes, la voie la plus certaine pour délimiter les professions du social tant canoniques que « nouvelles » était de partir des tâches accomplies en les disjoignant de l'appareil de dénomination. Cette disjonction première offre la possibilité de combiner les tâches faites avec des logiques autres que celles qui prévalent dans les dénominations tant instituées qu'indigènes. Pour autant, l'exercice d'un ensemble de tâches par une même personne n'est pas séparable, d'une part, de la structuration du champ de l'intervention sociale tel que les auteurs qui ont contribué à sa description nous la présentent et, d'autre part, du fait que les appellations indigènes reflètent des contenus d'actions.

Malgré cette difficulté à rompre complètement avec ce que nous savons des attributions de tâches dans l'intervention sociale, la recombinaison des 41 tâches élémentaires effectuées par les individus enquêtés a permis de fabriquer 16 groupes-types de tâches, 17 groupes fonctionnels de tâches et 6 regroupements fonctionnels.

Quarante et une tâches élémentaires

Toutes n'ont pas la même importance quantitative dans l'inventaire des tâches qui ont été retenues. Certaines sont effectuées par la quasi-totalité des personnes interrogées, d'autres par moins de 5 % d'entre elles. Le dénombrement simple de ces tâches n'a que peu d'intérêt, l'importance relative des unes par rapport aux autres reflète à la fois leur importance et la structure de notre

8. Source : SESI.

9. Source : SESI.

population qui n'est en rien un échantillon représentatif de la population générale des intervenants sociaux, mais une population dont la diversité, produite par une construction aréolaire et une pluralité des modes d'entrée, illustre la diversité de la population générale des intervenants sociaux.

Les 41 tâches élémentaires retenues appartiennent à six sous-ensembles :

- Les activités de contact avec le public (16 tâches). Ce sous-ensemble se divise en 3 rubriques qui décrivent les actions en fonction de la nature du public individuel ou collectif, strictement collectif et enfin, pour la troisième, le cadre géographique ou institutionnel dans lequel est menée l'action.
- Les activités consacrées à la résolution du cas de l'utilisateur hors de sa présence (5 tâches).
- Les activités consacrées à l'organisation (4 tâches).
- Les activités d'encadrement et de direction (6 tâches).
- Les activités de négociation politique (3 tâches).
- Les activités d'ingénierie (7 tâches).

Seize groupes-types de tâches

À partir des 41 tâches élémentaires ont été fabriqués 16 groupes-types de tâches. La composition des ces derniers met en évidence tout d'abord l'étendue des tâches élémentaires qu'il est nécessaire de maîtriser pour mener à bien l'intervention que décrit le groupe-type de tâches, ensuite l'intersection entre plusieurs groupes-types de tâches et enfin, l'ordonnement des groupes-types de tâches.

La première remarque qu'impose ce type de présentation des regroupements fonctionnels dans l'intervention sociale est le nombre élevé de tâches élémentaires à prendre en compte pour définir chacun d'entre eux (moyenne 10, médiane 9, minimum 2, maximum 30, écart type 8,1). Ce nombre important de tâches élémentaires nécessaires pour décrire les groupes-types de tâches témoigne de la complexité du travail réalisé par les intervenants sociaux et ce, d'autant plus que les tâches élémentaires pourraient sans doute, elles-mêmes, être subdivisées en unités plus petites en utilisant une méthode d'analyse plus fine.

La seconde porte sur l'appartenance de tâches élémentaires identiques à des groupes-types de tâches différents dénote une autre caractéristique importante du travail effectué par les intervenants sociaux : le recouvrement partiel des tâches et leur manque de différenciation claire. Il est difficile de cerner les frontières exactes des groupes-types de tâches bien qu'il soit établi qu'ils ont en commun des tâches élémentaires analogues.

La troisième remarque que suggère la construction de ce tableau est celle d'une opposition entre les regroupements fonctionnels dans l'intervention sociale dont la dominante est une intervention de type individuel auprès des publics de l'intervention sociale (quadrant supérieur gauche du tableau 9) et les regroupements fonctionnels dans l'intervention sociale effectuant une intervention sociale de type moins individuel, voire de type collectif (quadrant inférieur droit). Il en résulte une double hiérarchisation, simplicité relative versus complexité d'un côté et individuel versus collectif de l'autre. Cela se traduit par des regroupements fonctionnels dans l'intervention sociale qui présentent à la fois les caractéristiques de l'intervention individuelle et collective, ce qui du même coup leur donne une grande complexité. Plusieurs regroupements professionnels sont caractérisés à la fois par des activités élémentaires de type à la fois individuelles et collectives et par leur grand nombre. La hiérarchisation entre les regroupements fonctionnels dans l'intervention sociale est quant à elle assez complexe. Seul un des regroupements fonctionnels dans l'intervention sociale qui présente dans sa définition des tâches élémentaires marquant une position de cadre hiérarchique n'inclut pas dans sa définition des tâches élémentaires qui ne sont pas la marque d'une intervention individuelle. Les autres regroupements fonctionnels dans l'intervention sociale qui présentent dans leur définition des tâches élémentaires marquant une position hiérarchique présentent une variété de tâches élémentaires qui sont la trace d'un travail d'animation et de proximité avec les clients de l'intervention sociale et les équipes qui y contribuent.

Dix-sept groupes fonctionnels

Les tâches accomplies sont indissociables dans la répartition des rôles et des fonctions au sein de l'intervention sociale. Toute tâche ne peut être exécutée par n'importe quel intervenant, de même que n'importe quel intervenant ne peut se saisir de n'importe quelle tâche. L'utilisation de données biographiques, autres que celles décrivant les tâches accomplies, est nécessaire pour mettre en évidence cette répartition des tâches. Parmi les données biographiques retenues, certaines ont trait à l'individu lui-même, d'autres à la formation suivie et au diplôme obtenu, les dernières enfin à l'emploi occupé, au type d'employeur et au déroulement de la carrière professionnelle.

À partir des tâches accomplies et des caractéristiques socio-biographiques des intervenants, il a été possible de construire des groupes fonctionnels de tâches qui allient le faire et la distribution sociale du faire. Cette construction des groupes fonctionnels permet d'observer que le champ de l'intervention sociale n'est pas, contrairement à une idée communément admise, agité par un mouvement brownien. C'est un champ structuré par le sexe, l'ancienneté, l'homogénéité du parcours professionnel, les diplômes internes ou externes au système de certification mis en place par la Direction des Affaires Sanitaires et Sociales. Par ailleurs ces groupes fonctionnels de tâches permettent d'entrevoir une forte cohérence entre, d'une part, les dénominations de postes, les types d'employeurs, les politiques de rattachements et, d'autre part, les 17 groupes-types de tâches élaborés à partir des 41 tâches élémentaires.

L'aide au domicile de l'usager [-01-]

Un seul groupe-type de tâches caractérise ce regroupement fonctionnel dans l'intervention sociale : le tutorat domestique et technique. Les personnes qui le composent travaillent au domicile de l'usager. Les personnes qui appartiennent à ce groupe ne se caractérisent pas par un diplôme particulier.

L'accompagnement individuel de l'insertion [-02-]

Les personnes qui composent ce regroupement fonctionnel dans l'intervention sociale œuvrent dans les politiques du logement, l'État est leur employeur, elles ont 45 à 49 ans, elles se définissent comme médico-sociaux, accompagnateur social ou conseiller d'insertion. Les groupes-types de tâches qui les caractérisent sont : l'aide socio-éducative en établissement, l'instruction et le suivi de dossier, le conseil et la construction de parcours individuels, la direction et l'animation de structures de proximité.

Le suivi individuel et collectif de l'insertion [-03-]

Il s'agit d'un regroupement fonctionnel dans l'intervention sociale composé de personnes qui s'occupent plus particulièrement des questions d'habitat ; elles œuvrent dans les politiques visant à l'insertion sociale et professionnelle des jeunes. Les dénominations qui recouvrent leurs groupes-types de tâches actuels sont : délégué à la tutelle et conseiller emploi formation. Un seul groupe-type de tâches définit ce groupe : le conseil et la construction de parcours individuels.

Le suivi individuel à dimension éducative [-04-]

Ce regroupement fonctionnel dans l'intervention sociale est composé d'éducateurs techniques, de formateurs et d'enseignants qui œuvrent dans les secteurs petite enfance et famille ou médico-social adultes. La certification à l'intérieur de ce regroupement fonctionnel au sein de l'intervention sociale est interne à la DAS, elle est de niveau IV. Les groupes-types de tâches qui le caractérisent sont de deux sortes : un travail direct auprès des usagers (tutorat domestique et technique, accompagnement de la vie sociale, suivi de situations individuelles) et quelquefois la direction d'équipe (direction et animation de structures de proximité). C'est le suivi des situations individuelles qui est l'activité la plus caractéristique de ce regroupement.

La conception de projets [-05-]

Dans ce regroupement fonctionnel dans l'intervention sociale il s'agit de personnes possédant un haut niveau de qualification : des diplômes de la DAS de niveau II ou des diplômes généraux de niveau I ou II. Elles font du développement local et sont coordinateur ou chef de projet. La combi-

raison de groupes-types de tâches qui les distinguent des autres se compose de la conception et de la direction de projets, du développement et de l'animation de projets, et de l'encadrement de structures locales d'insertion.

L'aide socio-éducative [-06-]

C'est un regroupement fonctionnel hétérogène dans le champ de l'éducation spécialisée. Les individus qui le composent sont aide médico-psychosociologique, moniteur-éducateur ou éducateur. Le niveau de certification dans ce regroupement fonctionnel dans l'intervention sociale est relativement peu élevé, diplôme de la DAS ou professionnel de niveau V. Les groupes-types de tâches qui le caractérisent sont au nombre de deux : l'accompagnement à la vie sociale et la construction de parcours individuels.

L'instruction et le suivi de dossiers [-07-]

Ce regroupement fonctionnel dans l'intervention sociale est composé par les travailleurs sociaux institués. Il s'agit en effet d'un groupe d'intervenants sociaux bien identifiés mais différenciés : des assistants sociaux, des psychologues, des conseillères en économie sociale et familiale, des conseillers d'insertion. Ils ont un parcours professionnel plutôt homogène, sont assez jeunes, 30 à 34 ans. Ils œuvrent dans les politiques de santé et dans le champ de l'insertion sociale et professionnelle des adultes. Ils effectuent un ensemble d'activités décrites par quatre groupes-types de tâches : la construction de parcours individuels et d'actions collectives, le conseil et la construction de parcours individuels, le suivi de situations individuelles, l'aide socio-éducative en établissement. À côté de ces 4 groupes-types de tâches qui marquent fortement ce regroupement fonctionnel dans l'intervention sociale, on note un certain nombre d'autres groupes-types de tâches qui dénotent l'amplitude fonctionnelle des postes occupés et des missions dévolues aux travailleurs sociaux institués. Parmi celles-ci, le développement et « l'animation de projets, l'encadrement et la direction » et à l'opposé « l'accueil information et la constitution de dossier ». Les personnes qui constituent ce regroupement fonctionnel dans l'intervention sociale ont un parcours professionnel homogène, elles ont commencé leur carrière dans le social et y sont encore, mais dans l'ensemble, compte tenu de leur âge, n'ont pas encore évolué vers des fonctions de responsabilité dans le champ ni vers des responsabilités hors du champ classique des travailleurs sociaux canoniques.

L'accueil et l'instruction de dossiers [-08-]

Ce sont essentiellement des femmes de moins de 40 ans ou plus jeunes encore qui constituent ce regroupement fonctionnel dans l'intervention sociale, elles travaillent dans des CCAS ou des organismes parapublics dans un service d'aide, elles ont le bac ou quelquefois un diplôme professionnel de niveau I. Elles effectuent des groupes-types de tâches proches de celles dévolues aux assistantes sociales mais ce ne sont pas des assistantes sociales. Les groupes-types de tâches qui caractérisent ce regroupement fonctionnel dans l'intervention sociale sont au nombre de 4 : l'accueil secrétariat, l'accueil information avec constitution de dossiers, le conseil et la construction de parcours individuels, la mise en place de parcours individuels et d'actions collectives. Les personnes qui constituent ce regroupement fonctionnel dans l'intervention sociale assurent l'entrée dans les dispositifs d'insertion.

Le travail de suite sur les lieux de vie [-09-]

Les personnes qui constituent ce regroupement fonctionnel dans l'intervention sociale ont pour la plupart un parcours exogène ; elles ont toutes exercé une autre profession avant de travailler dans le social, elles ont entre 40 ans et 55 ans. Aucune certification clairement identifiée autre qu'un diplôme général de niveau V ne garantit l'exercice de leur activité. Les deux groupes-types de tâches qui caractérisent ce regroupement fonctionnel dans l'intervention sociale sont : l'accueil à domicile et le tutorat domestique et technique. En outre l'examen précis des groupes-types de tâches qui contribuent de manière moindre à la définition de ce regroupement montre une assez grande diversité.

L'animation de structures de proximité et d'insertion [-10-]

C'est un des regroupements fonctionnels qui se caractérise par le plus grand nombre de groupes-types de tâches : 5. Ce sont des hommes. Leurs activités s'organisent suivant deux axes :

d'une part, l'encadrement, la direction et l'animation de structures (encadrement de structures locales d'insertion, direction et animation de structures de proximité), d'autre part, le travail auprès des personnes (accompagnement à la vie sociale, tutorat domestique et quotidien, activité de proximité). Ce groupe professionnel est hétérogène du point de vue de l'âge, de la certification.

Direction [-11-]

Ce regroupement fonctionnel dans l'intervention sociale se caractérise par 4 types de tâches qui n'entraînent aucun contact avec les usagers (encadrement de structures d'insertion, direction et encadrement, conception et direction de projet, direction et animation de structure de proximité). Les individus qui composent ce regroupement exercent des activités généralistes.

L'accueil à domicile spécialisé [-12-]

Ce regroupement est caractérisé par des personnes qui travaillent pour le Département dans le cadre de la protection administrative et judiciaire. Leur travail est caractérisé par les groupes-types de tâches suivants : l'accueil à domicile, le conseil et la construction de parcours individuels et l'instruction et le suivi de dossiers.

Placement à domicile institutionnel [-13-]

Il s'agit d'un regroupement fonctionnel dans l'intervention sociale dans lequel les personnes sont relativement âgées. Elles ont un diplôme général de niveau VI. Les 2 groupes-types de tâches caractéristiques sont : l'accueil à domicile et le tutorat domestique. Parmi les groupes-types de tâches auxiliaires qui les caractérisent on note : l'accueil information et constitution de dossiers. Il s'agit d'assistantes maternelles travaillant pour le Département ou la PMI.

L'animation et le développement local [-14-]

Les individus qui composent ce regroupement fonctionnel dans l'intervention sociale travaillent pour les mairies, ils ont un diplôme professionnel de niveau IV, ils sont animateur ou accompagnateur de projet. Le champ des groupes-types de tâches qu'ils accomplissent et qui caractérise leur action est important : développement et animation de projets, activités de proximités, accueil et secrétariat, accueil information avec constitution de dossiers, instruction et suivi de projets.

L'accueil au domicile [-15-]

La position singulière occupée par les assistantes maternelles dans le champ de l'intervention sociale et dont rend compte l'arbre hiérarchique montre un champ qui résiste à l'irruption de professionnels faiblement diplômés et âgés. Ce regroupement fonctionnel dans l'intervention sociale n'est défini par rien d'autre que l'accueil à domicile.

Le secrétariat et l'accueil [-16-]

Les personnes qui composent ce regroupement fonctionnel dans l'intervention sociale sont clairement identifiables, elles sont caractérisées par 2 groupes-types de tâches « l'accueil et du secrétariat et l'accueil information avec constitution de dossiers ».

L'action de proximité [-17-]

Les personnes qui composent ce regroupement fonctionnel dans l'intervention sociale sont chargées « d'activités de proximité et font de l'accueil et du secrétariat ».

Six regroupements fonctionnels ou « métiers »

La double présence d'une part de la hiérarchisation des groupes fonctionnels et d'autre part d'un recouvrement partiel des groupes-types de tâches a permis de construire 6 métiers de l'intervention sociale. Ils sont organisés autour de tâches communes et hiérarchisent les groupes fonctionnels. Ils ont relativement peu de groupes-types de tâches communs entre eux, ils découpent à peu près des zones à faible recouvrement dans l'intervention sociale.

Bien que la hiérarchisation du champ de l'intervention sociale soit peu lisible à travers chaque variable biographique, le champ de l'intervention sociale n'en est pas moins hiérarchisé. Les variables

biographiques pas plus que les tâches élémentaires ne sont seules porteuses de sens. Pour autant le champ de l'intervention sociale est doublement hiérarchisé, tout d'abord par les activités et ensuite, par la conjonction des variables biographiques.

Une hiérarchisation des activités qui va de la domesticité au technique puis à l'administratif puis aux suivis individuels puis aux constructions collectives puis à l'animation de projet et aux fonctions hiérarchiques. Une hiérarchisation biographique qui à un pôle trouve des femmes âgées peu mobiles et peu diplômées et à l'autre extrémité des hommes d'âge moyen, mobiles et diplômés. Aucune des variables âge, sexe, diplôme, mobilité n'est à elle seule explicative de cette hiérarchisation. C'est plutôt la conjonction de 3 de ces variables avec l'appartenance générationnelle qui structure le champ de l'intervention sociale. Être femme, âgée, sans diplôme et peu mobile est une conjonction possible dans le champ de l'intervention sociale, cela vous donne accès aux fonctions dévolues de manière traditionnelles aux femmes : l'élevage des enfants des autres une fois dégagees, du fait même de leur âge, de l'élevage de leurs propres enfants. Être homme, d'âge moyen, diplômé et mobile est aussi une conjonction possible. Quand un individu possède ces quatre attributs, il est en position de responsabilité. En revanche, le fait de posséder un diplôme de niveau II interne à la DAS ou de niveau I obtenu hors du système de certification propre à l'intervention sociale ne joue que sur la forme prise par la position de responsabilité : dans le premier cas de figure, il est directeur de structure, dans le second, chef de projet. À l'intérieur du champ de l'intervention sociale existent plusieurs sous-ensembles d'activités qui présentent à la fois une forme d'unité et un facteur de hiérarchisation.

Les secteurs d'activité du domicile

Les secteurs d'activité du domicile se composent de 4 des regroupements fonctionnels fabriqués :

- le travail de suite sur les lieux de vie éducatifs [-09-]
- l'accueil à domicile spécialisé [-12-]
- le placement à domicile institutionnel [-13-]
- l'accueil au domicile [-15-].

Les secteurs d'activité de l'insertion sociale

Ils se composent de 4 des regroupements fonctionnels fabriqués :

- l'accompagnement individuel de l'insertion [-02-]
- le suivi individuel et collectif de l'insertion [-03-]
- l'instruction et le suivi de dossiers [-07-]
- l'accueil et l'instruction de dossiers [-08-].

Le champ recouvert par ces secteurs d'activité est d'autant plus complexe qu'il inclut marginalement tout à la fois les secteurs d'activité de la garde à domicile dont nous venons de décrire la structuration et la part que prend l'intervention sociale dans l'organisation de ces derniers. La structuration de cet ensemble s'effectue suivant deux axes qui hiérarchisent ces secteurs d'activité en fonction des diplômes, de l'âge et du positionnement hiérarchique. Le premier axe évolue entre un faible niveau de diplôme lié à l'exécution et un niveau de diplôme plus élevé lié à des fonctions d'autorité.

Les auxiliaires de l'intervention sociale

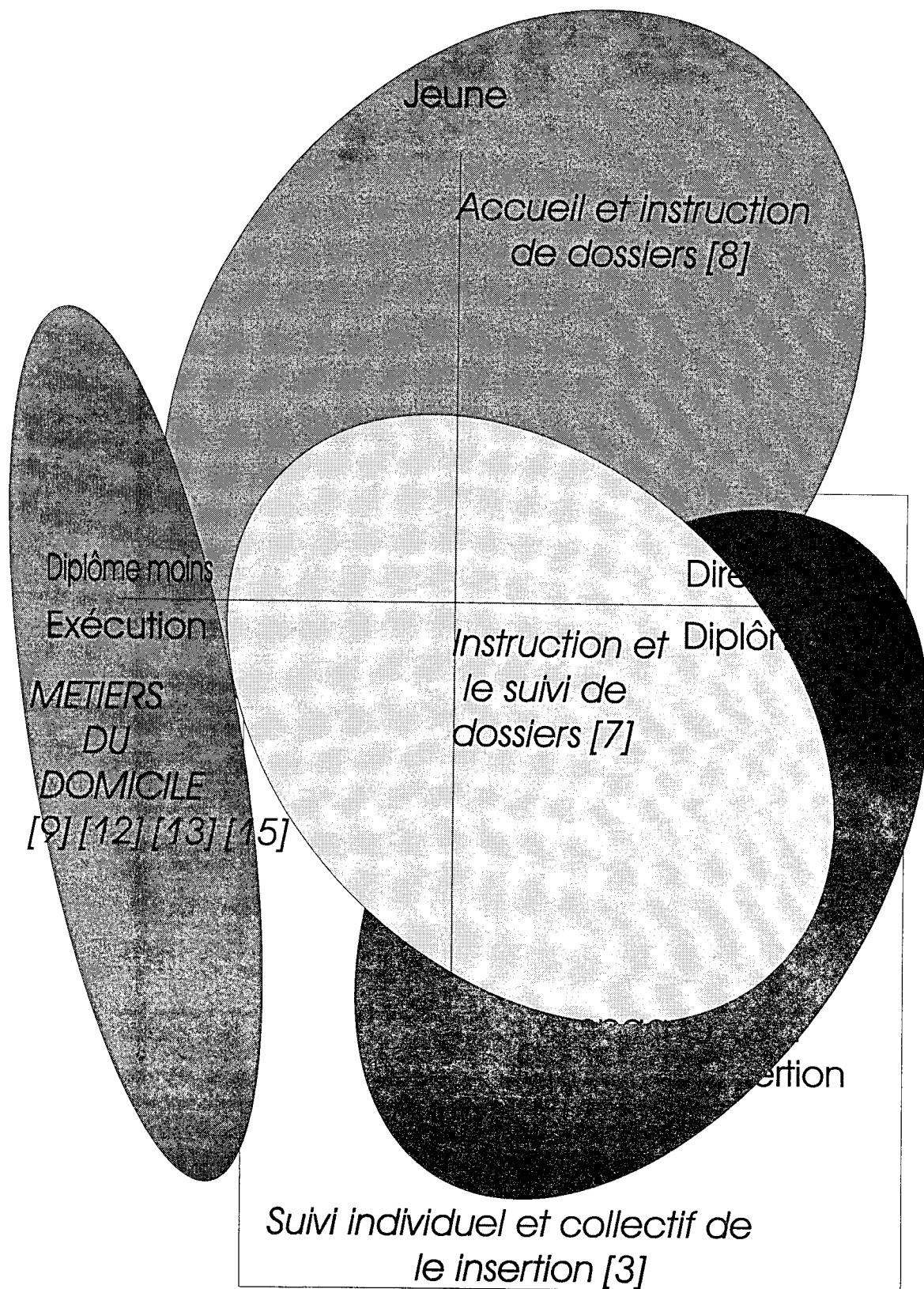
Ils ne comportent qu'un seul des groupes fonctionnels fabriqués :

- les secrétaires et les hôtesse [-16-].

Les secteurs d'activité du développement local

Ils se composent de 3 regroupements fonctionnels dans l'intervention sociale :

- la conception de projets [-05-]
- l'animation et le développement local [-14-]
- l'action de proximité [17].



10. Les nombres entre [] correspondent au numéro d'identification des entités métiers.

Les secteurs d'activité de l'interface

Ils se composent de 3 regroupements fonctionnels dans l'intervention sociale :

- l'aide et l'accompagnement du quotidien au domicile [-01-]
- le suivi individuel à dimension éducative [-04-]
- l'aide socio-éducative [-06-].

Les secteurs d'activité de l'encadrement

Ils se composent de 2 regroupements fonctionnels dans l'intervention sociale :

- animation de structures de proximité et d'insertion [-10-]
- direction [-11-].

Conclusion

Conclure nécessite un petit détour, sous forme d'avertissement, par les méthodes utilisées pour proposer notre synthèse. Une partie de ce que nous proposons tient à la nature des outils utilisés, à l'usage que nous en avons fait et aux transgressions méthodologiques qui ont permis de conclure. Visualiser la complexité de ce champ professionnel a été rendu possible par la construction d'un arbre hiérarchique qui reste dans sa lecture relativement difficile à présenter tel quel, compte tenu, à la fois, de la masse d'informations qu'il synthétise et des présupposés méthodologiques qui le sous-tendent. Nous avons donc choisi de présenter cet arbre sous la forme de trois graphiques en forme d'anneau qui éclatent l'information qu'il contient. Ces trois graphiques se présentent sur le même modèle. Les portions d'anneau représentent les 17 regroupements fonctionnels dans l'intervention sociale construits à partir des 41 tâches élémentaires recensées grâce à la grille de recueil de données. Leurs couleurs correspondent aux 6 secteurs d'activité que nous avons construits. Elles ne sont que le reflet du travail de synthèse qui a permis de proposer les 6 secteurs d'activité et qui a été réalisé à partir des 41 tâches élémentaires et des données biographiques issues elles aussi de la grille de recueil de données. Les couleurs ne sont en rien porteuses de sens. Les données biographiques ont été, pour des raisons pratiques et de lisibilité, scindées en trois blocs et positionnées à la périphérie de 3 anneaux. La séparation de ces données en trois blocs et la fabrication de 3 anneaux ne correspondent qu'à la limite de lisibilité des graphiques. Le trait central correspond au rapprochement des extrémités gauche et droites de l'arbre construit. D'un point de vue statistique ils sont en opposition complète. Les couleurs constituant les secteurs d'activité recouvrent des regroupements fonctionnels dans l'intervention sociale qui peuvent être en opposition du point de vue de l'analyse hiérarchique. Ils sont le résultat d'un travail d'interprétation faisant fortement appel à un effort de reconstruction théorique basé sur la lecture tant des rapports élaborés par les 7 équipes de la recherche MIRE que de la littérature.

Le premier graphique annulaire présente les liens qui existent entre regroupements fonctionnels dans l'intervention sociale et secteurs d'activité d'une part, niveau et type de diplômes, âges, itinéraires professionnels d'autre part. Le second graphique présente d'un côté regroupements fonctionnels dans l'intervention sociale, secteurs d'activité et de l'autre les appellations de poste. Le troisième, quant à lui, présente d'une part les regroupements fonctionnels dans l'intervention sociale, les secteurs d'activité et, d'autre part, les politiques de rattachement et les structures employeurs.

Le premier anneau permet de visualiser plusieurs types d'oppositions : certaines sont internes aux données utilisées, d'autres sont liées au rapprochement entre les données biographiques et celles décrivant les activités professionnelles. Au rang des oppositions internes, on repère celles qui existent entre hommes et femmes, entre les carrières professionnelles homogènes et exogènes, entre les plus jeunes et les plus âgés, entre les diplômés et les non-diplômés. Ces oppositions reflètent pour partie le caractère exclusif des modalités des variables sexe, âge et diplôme, elles ne seraient rien en elles-mêmes si d'une part elles ne convergeaient pas et si d'autre part elles ne caractérisaient pas des regroupements fonctionnels dans l'intervention sociale. Or, ces oppositions entre variables sont liées à des oppositions entre regroupements fonctionnels dans l'intervention sociale. L'accueil et l'instruction de dossier apparaît être une fonction dévolue aux femmes, alors que le travail dans les structures de proximité et d'insertion est plutôt dévolue aux hommes. L'instruction et le suivi de dossiers est le fait

d'intervenants sociaux qui ont fait toute leur carrière au sein de l'intervention sociale, alors que le travail dans les lieux de vie éducatifs appartient à des intervenants qui ont exercé hors du champ.

Ainsi est-il notable que seulement un peu moins de la moitié des 17 regroupements fonctionnels dans l'intervention sociale est fortement liée à des diplômes. D'une manière générale les regroupements liés à des diplômes de niveau égal ou supérieur au baccalauréat font l'objet d'une légitimation par des diplômes multiples obtenus dans l'enseignement général, professionnel ou au sein de la DAS. Les regroupements fonctionnels dans l'intervention sociale caractérisés par des diplômes de niveau plus modeste sont le plus souvent caractérisés par un seul diplôme.

La présence de regroupements fonctionnels dans l'intervention sociale liés à des diplômes de niveau égal ou supérieur au baccalauréat d'origine multiple recouvre deux phénomènes distincts. Le premier c'est l'existence d'intervenants sociaux qui développent une logique d'accumulation de diplômes qui leur permet d'évoluer dans leur trajectoire professionnelle. Le second c'est l'existence au sein d'un même regroupement fonctionnel dans l'intervention sociale d'intervenants sociaux possédant des diplômes d'origines diverses. Cette diversité est le résultat d'une diversification des modes d'entrée dans l'intervention sociale. Elle met en évidence que la certification inhérente au diplôme de la DAS n'est plus la seule voie qui permet d'exercer dans ce secteur d'activité et que des tâches jusqu'alors dévolues aux travailleurs sociaux canoniques sont peut à peu remplies par des intervenants sociaux qui se définissent par des dénominations qui reflètent soit les tâches qu'ils effectuent soit un niveau d'étude et non en revendiquant le passage par une filière de formation professionnelle et la possession d'un diplôme de la DAS. Bien que ces intervenants n'aient pas de diplôme de la DAS, ils n'en ont pas moins un parcours professionnel homogène : ils ont commencé à travailler dans l'intervention sociale sans cette certification et n'ont exercé que dans ce secteur. Pour autant cette observation doit être pondérée par la relative jeunesse du groupe professionnel auquel ils appartiennent.

Le deuxième anneau met en évidence qu'un tiers des regroupements fonctionnels ne correspond à aucune des dénominations de secteurs d'activité telles qu'elles apparaissent après le recodage effectué, en revanche, un tiers des regroupements fonctionnels dans l'intervention sociale correspond à plusieurs des secteurs d'activité tels qu'ils ont été recodés et un tiers des regroupements fonctionnels dans l'intervention sociale correspond à une seule des 27 dénominations définies. Cette constatation conforte l'idée que, d'une part, il existe une absence de dénomination pour certains des regroupements fonctionnels dans l'intervention sociale et que, d'autre part, subsiste, malgré un début de spécialisation, une forte indétermination dans les attributions de tâches dévolues à chaque profession. Ces deux constatations renforcent l'idée d'une inadéquation des grilles de lecture des professions de l'intervention sociale. On ne peut sans doute plus s'en tenir à une lecture de l'activité du secteur social à travers une nosographie inspirée de l'histoire des professions sociales et de leur mode de certification.

Le troisième et dernier anneau permet d'entrevoir le lien qui existe entre les regroupements fonctionnels dans l'intervention sociale et tout à la fois les politiques de rattachement et les structures employeurs. Quelques-uns des rapprochements entre regroupements fonctionnels dans l'intervention sociale, employeurs et politiques sont des truismes comme département, protection administrative et judiciaire, aide à l'enfance. Aucun de ces rapprochements n'est vraiment inattendu, en revanche de nombreux regroupements fonctionnels dans l'intervention sociale ne correspondent à aucune politique clairement identifiée. Cette situation est la trace de leur transversalité. Les tâches assurées au sein de ces regroupements fonctionnels dans l'intervention sociale ne sont pas spécifiques à telle ou telle politique, c'est le cas du secrétariat et de l'accueil, de l'accueil à domicile. Trois types de regroupements fonctionnels dans l'intervention sociale peuvent ainsi être identifiés, les premiers sont spécifiques d'une politique et d'un employeur, le second est spécifique soit d'une politique soit d'un type d'employeur, le troisième est transversal aux politiques et aux employeurs répertoriés dans cette étude.

La construction successive de ces 4 niveaux d'appréhension de l'intervention montre à l'évidence :

- l'insuffisance des dénominations indigènes pour décrire la complexité des tâches accomplies dans ce secteur,
- l'absence de système de certification pour un bon tiers des tâches identifiées ,
- la disparition de différenciation au niveau des tâches accomplies par les acteurs sociaux appartenant à des métiers canoniques différents dans l'intervention sociale,
- la difficulté à lier de manière univoque les tâches que nous avons construites aux politiques sociales existantes,
- une extension du champ de l'intervention sociale inhérente à l'apparition des fonctions d'accompagnement social et d'insertion.

La complexité du champ et sa structuration telle qu'elle ressort de notre analyse implique une analyse du champ de l'intervention sociale comme une branche d'activité à laquelle participent tant des intervenants sociaux canoniques que des intervenants sociaux qui échappent à cette forme de légitimation.

Dominique Beynier
 Lasmas-Institut du Longitudinal
 Maison de la recherche en sciences humaines, Université de Caen
 Esplanade de la Paix 14032 Caen cedex
 Tél. : 02 31 56 61 51 ; Fax : 02 31 56 62 06
 E-mail : beynier@criuc.unicaen.fr

Figure 1 – Anneau 1 : Liens entre regroupements fonctionnels dans l'intervention sociale et secteurs d'activité d'une part, niveau et type de diplômes, âges, itinéraires professionnels d'autre part

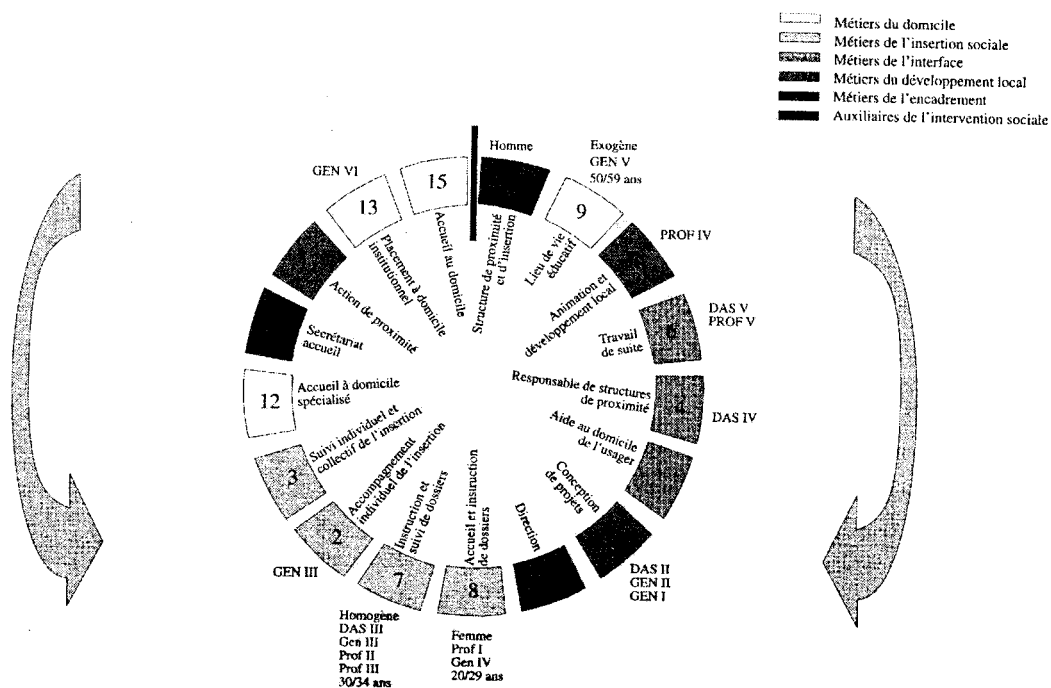


Figure 2 – Anneau 2 : Regroupements fonctionnels dans l'intervention sociale, secteurs d'activité et appellations de poste

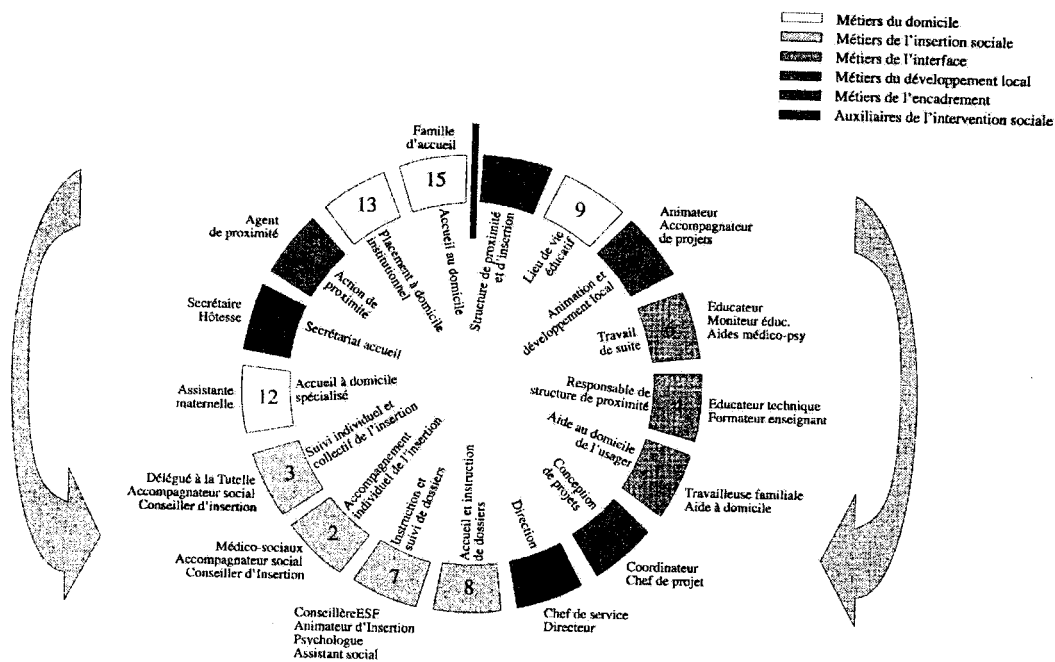
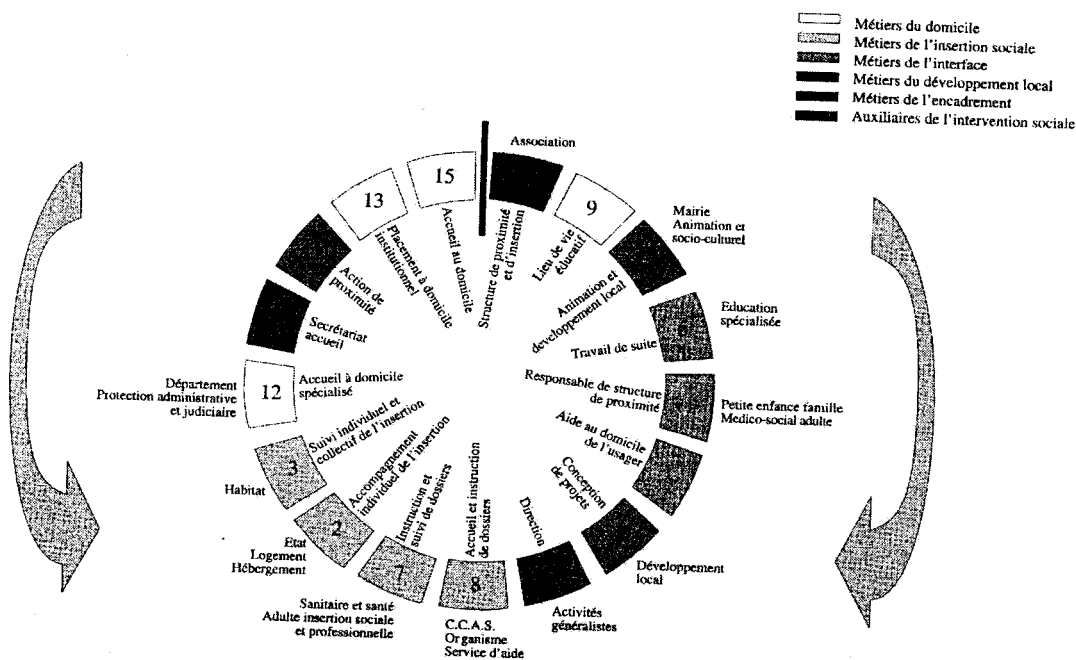


Figure 3 – Anneau 3 : Regroupements fonctionnels dans l'intervention sociale et secteurs d'activité d'une part, politiques de rattachement et les structures employeurs d'autre part



Des formations aux emplois de la maintenance industrielle : comment mesurer l'intensité des passages ?

Benoît Cart, Marie-Hélène Toutin

Cette communication s'intéresse à la façon de mesurer les passages entre une filière de formation professionnelle et les emplois qui lui sont intrinsèquement associés. Elle utilise comme matériau les résultats de l'enquête Génération 92 du Céreq et s'appuie sur un exemple particulier : le champ des formations et des emplois de la maintenance industrielle.

Cette tentative de mesure pose un certain nombre de questions tant sur le plan méthodologique que problématique.

D'abord, s'il est aisé de recenser les formations constituant cette filière professionnelle¹, il n'en est pas de même pour construire le groupe professionnel « cible ». Le principal problème est posé par la nomenclature des emplois, la PCS. L'obsolescence des rubriques utilisables pour les fonctions de la « maintenance »² interdit pratiquement le recours à la PCS pour distinguer ces emplois. Il s'agit dès lors d'utiliser une méthode empirique : une identification des emplois correspondants par la recherche de mots-clés présents dans la description du métier telle qu'elle est déclarée par le répondant à l'enquête. Les résultats de cette recherche, contrôlés par la vérification d'autres variables descriptives de l'emploi (fonction, secteur d'activité...), permettent de construire un regroupement d'emplois, beaucoup plus performant au regard de la connaissance de ces métiers que nous livrent d'autres sources extérieures à l'enquête.

Sur le plan problématique, il paraît naturel pour mesurer cette « adéquation » de s'intéresser au passage entre un état initial – avoir suivi une formation professionnelle à la maintenance industrielle – et un état final – occuper au moment de l'enquête un emploi identifié comme faisant partie du regroupement tel que construit ci-dessus. Se limiter à ce schéma pose question.

La seule prise en compte de l'emploi occupé au moment de l'enquête masque l'effet des premières années du cursus professionnel que relate la succession des autres emplois occupés avant. À partir d'une même formation à la maintenance, en théorie quatre cas sont possibles :

- le premier emploi occupé est un emploi de maintenance et les suivants aussi ;
- le (ou les) premier emploi occupé est un emploi de maintenance et le dernier (ou celui au moment de l'enquête) ne l'est plus ;
- le (ou les) premier emploi occupé n'est pas un emploi de maintenance mais à l'inverse le dernier l'est ;
- aucun des emplois occupés (ni le premier, ni le dernier) n'est un emploi de maintenance.

Il s'agit donc d'identifier les variables déterminant chacun de ces processus (au moins les trois premiers) : rôle de la formation initiale et/ou d'éventuelles formations complémentaires, influence du ou des premiers emplois dans le mécanisme de construction de la compétence... Par exemple, les

1. BEP et Bac Pro MSMA, BTS « maintenance industrielle » et DUT « génie industriel et maintenance ».

2. La PCS utilise la notion d'entretien, de signification beaucoup plus étroite que celle de maintenance.

entretiens auprès des titulaires d'emploi de maintenance conduits dans le cadre d'une étude parallèle montrent que les techniciens de maintenance occupent très souvent un poste de production en début de carrière professionnelle (cas n° 3 ci-dessus).

Benoît Cart
Marie-Hélène Toutin
Clersé, ESA 8019 CNRS
Faculté des sciences économiques et sociales
Université de Lille 1 – 59655 Villeneuve d'Ascq cedex
Tél. : 03 20 43 66 40 ; Fax : 03 20 33 71 87

Les choix de travail à temps partiel en présence de contraintes sur les heures

Valérie Le Corre, Muriel Roger ¹

Alors que l'approche traditionnelle de l'offre de travail suppose que les agents peuvent choisir librement, et sans coût, le nombre d'heures de travail qu'ils désirent, l'observation des situations réelles suggère qu'il est difficile de faire cette hypothèse. En particulier, avec la montée et le maintien d'un niveau de chômage élevé, le non-emploi ne peut plus être uniquement associé à un choix d'inactivité. De même, l'augmentation importante du travail à temps partiel subi constatée en France au cours des dernières années (Bisault, Bloch-London, Lagarde et Le Corre, 1996 ; Galtier 1998) montre que ce type d'emploi ne correspond pas nécessairement à un désir des individus mais peut être le reflet d'un choix contraint sur le marché du travail.

Afin d'identifier les déterminants réels des choix d'inactivité ou de travail à temps partiel, nous modélisons l'offre de travail des femmes² à l'intérieur d'un cadre de choix discrets. Deux mécanismes de rationnement sont introduits pour tenir compte des probabilités de chômage involontaire et de sous-emploi (Ilmakunnas et Pudney, 1990 ; Lacroix et Fréchette, 1994). Le modèle est estimé sur les données française de l'enquête Emploi de l'Insee de 1999. Sont définis comme inactifs, chômeurs, travailleurs à temps partiel³ et à temps complet les individus se déclarant comme tel dans l'enquête Emploi. Pour définir le travail à temps partiel choisi, qui correspond à un désir de l'individu, et le travail à temps partiel subi, résultat d'une contrainte sur le marché du travail, nous utilisons successivement les deux classifications alternatives utilisées sur les données françaises de l'enquête Emploi :

1. une classification reposant sur la déclaration de l'individu de vouloir travailler plus ;
2. une classification issue d'un ensemble de conditions (C) : l'individu déclare vouloir travailler plus et être disponible pour le faire ou il déclare rechercher un emploi à temps complet (ou éventuellement un autre temps partiel).

1. Les deux auteurs étaient membres de l'Unité Durée et Aménagement du Temps de Travail de la Darès, Ministère de l'Emploi au moment de l'élaboration de ce travail.

2. Nous nous intéressons uniquement aux femmes, le niveau de temps partiel chez les hommes en France étant croissant, mais toujours très faible.

3. La définition choisie pour le temps partiel date pour l'essentiel de l'ordonnance du 26 mars 1982. Dans les secteurs marchands, cette ordonnance affirme le principe du volontariat et considère comme temps partiel les horaires inférieurs d'au moins 1/5 à la durée légale ou conventionnelle. La loi Aubry II du 19 janvier 2000, entrée en vigueur au 1^{er} février 2000, définit désormais les salariés à temps partiel comme les salariés dont la durée du travail est inférieure « à la durée légale du travail ou, lorsque ces durées sont inférieures à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou aux durées du travail applicables dans l'établissement ».

L'ensemble des conditions (C) est plus restrictif que la définition fondée sur la perception des intéressés. La première définition donne donc des taux de travail à temps partiel subi légèrement supérieurs, ce qui semble principalement dû à la disponibilité ou non pour travailler plus.

Les résultats empiriques montrent que les paramètres de la fonction d'utilité sont sensibles à l'introduction de l'information sur le rationnement sur le marché du travail. Les corrélations entre les termes d'erreur liés aux contraintes et celui de l'équation d'offre de travail sont positifs et significatifs. Dans notre cas, l'hypothèse d'indépendance entre les préférences des individus et les contraintes qu'ils peuvent rencontrer sur le marché du travail est rejetée.

Valérie Le Corre
Bureau Démographie et Famille, DREES, Ministère de la Solidarité
Muriel Roger
INRA-LEA, 48 boulevard Jourdan 75014 Paris
Tél. : 01 43 13 63 71
E-mail : roger@java.ens.fr

Bibliographie

- Bisault, L., Bloch-London C., Lagarde S., Le Corre V., 1996, Le développement du travail à temps partiel, *Données Sociales*.
- Galtier, B., 1998, Les salariés à temps partiel dans le secteur privé. Diversité des emplois et des conditions de travail. *Document de Travail du CSERC* n° 98.03.
- Ilmakunnas, S., Pudney S., 1990, A Model of Female Labour Supply in the Presence of Hours Restrictions. *Journal of Public Economics*, 41(2), p. 183-210.
- Lacroix, G., Fréchette P., 1994, A Microeconomic Model of Female Labour Supply in the Presence of Unemployment and Underemployment. *Annales d'Économie et de Statistiques*, 36, p. 113-131.

Les travailleurs pauvres : trajectoires sur le marché du travail et caractéristiques familiales*

Pascale Breuil-Genier, Sophie Ponthieux, Jean-Paul Zoyem

Jusqu'au début des années 1990 on observe un relatif cloisonnement entre les études économiques sur le marché du travail et celles relatives aux questions de pauvreté. Cette séparation de champs pouvait s'expliquer d'abord par le fait qu'il existait une sorte de « *consensus social* » selon lequel le travail permet de « (*bien*) *gagner sa vie* ». Si ce consensus pouvait se justifier en période d'emploi stable à temps plein, il l'est de moins en moins dans un environnement économique marqué par l'instabilité de l'emploi. Par ailleurs, les sources statistiques permettaient assez peu de traiter des questions reliant travail et pauvreté, la pauvreté était traitée au niveau ménage et l'emploi au niveau de l'individu. En France, ce n'est qu'assez récemment que sont devenues disponibles des sources fournissant de l'information nécessaire à la fois au niveau des individus et à celui des ménages. Le panel européen des ménages constitue l'une de ces sources (encadré 1) ; de plus, avec quatre vagues actuellement disponibles (1994, 1995, 1996 et 1997), il permet d'avancer dans une exploration en termes de trajectoires.

L'étude présentée ici vise à décrire la population des « *working-poor* » à la fois du point de vue de leurs trajectoires sur le marché du travail et de leurs caractéristiques familiales ; cette démarche s'impose dans la mesure où la notion même combine les dimensions individu (pour ce qui relève de l'activité) et ménage (pour ce qui concerne l'évaluation du niveau de vie). Une très rapide première partie pose la définition qui sera utilisée dans l'étude, et propose une évaluation et un rapide profil « socio-démographique » de la population ; la seconde partie est consacrée aux trajectoires d'activité ; enfin, la dernière partie examine l'influence des caractéristiques individuelles et familiales sur la persistance de la pauvreté.

1. Les travailleurs pauvres : définition, évaluation et profil socio-démographique

1.1 Pauvreté et présence sur le marché du travail : actifs, travailleurs et chômeurs pauvres

Mesurer la population des travailleurs pauvres ne va pas de soi : elle implique en effet que l'on ait défini, au préalable, ce que l'on entend par « travailler », et ce que l'on entend par « être pauvre » ; on se contentera ici d'évoquer les nombreuses questions que cette définition peut ouvrir :

– comment établir qu'une personne est « pauvre », quelles composantes du revenu prendre en compte, comment ajuster selon la taille des ménages et quel seuil retenir ? La définition de la pauvreté au niveau du ménage est l'objet de débats et a déjà donné lieu à plusieurs travaux - un numéro triple 308-309-310 d'Économie et statistique a notamment été consacré à la pauvreté en 1997. Parmi les questions posées se trouvent celles des éléments pris en considération : pauvreté d'existence, pauvreté monétaire ou pauvreté subjective (Lollivier, Verger, 1997), et dans le cas de la pauvreté monétaire, du type de revenu à prendre en compte, du seuil de pauvreté à retenir, de période de référence de ce revenu et de la définition des unités de consommation. Les choses se complexifient encore plus ici dans la mesure où on traite de l'individu et non pas du ménage au niveau duquel sont habituellement

* Version préliminaire.

analysés les phénomènes de pauvreté. Si on peut savoir la contribution de chaque individu aux ressources du ménage, on ne connaît pas la part de ce revenu dont il peut avoir usage.

– quant à la notion de « travailleur », elle pose le problème de la situation par rapport à l'emploi, de la référence temporelle de cette situation, et du statut des périodes de chômage. Doit-on considérer qu'une personne « travaille » dès lors qu'elle occupe un emploi à un instant donné, ou faut-il qu'elle ait passé un temps suffisamment long (à déterminer) en situation d'emploi ? et comment considérer les périodes de recherche d'emploi ? La définition des « working-poor » (littéralement « travailleurs pauvres ») adoptée par les économistes américains est fondée sur cette dernière hypothèse : les « working-poor » sont des personnes qui ont passé au moins la moitié de l'année sur le marché du travail – dans l'emploi ou à la recherche d'un emploi – et qui vivent dans un ménage pauvre¹.

Encadré 1 – Le Panel européen des ménages

Pour une présentation détaillée, voir Ansieau, Cases et Chambaz, (1997). Cette présentation souligne les larges possibilités d'analyse qu'offre ce panel européen lancé en 1994 à la demande d'Eurostat.

La partie française du panel

Les données des quatre premières vagues françaises sont aujourd'hui disponibles.

Sur les 9619 ménages ordinaires enquêtés en première vague, 7344 ont répondu. Ils comptent 18915 personnes (individus-panel car devant être suivies sur l'ensemble des vagues du panel) dont 14524 âgés de 17 ans et plus. 14330 personnes parmi ces derniers ont répondu à l'enquête.

En 1997, 11084 adultes panel, appartenant à 6 177 ménages, ont répondu à l'enquête.

L'activité dans le panel

Un calendrier d'activité permet de connaître mois par mois, depuis janvier 1993, les situations professionnelles des individus âgés de 17 ans et plus l'année de l'enquête. On sait pour ceux qui ont un emploi s'il s'agit d'une activité salariée ou non, en CDI ou en CDD, et à temps complet ou à temps partiel. L'existence des activités secondaires ou épisodiques est aussi connue. Les formes de l'inactivité sont spécifiées (retraite ou préretraite, études initiales, service national, autres études, maladie). Pour les périodes de chômage, le nombre de jours de chômage dans le mois est connu, de même que le mois où on a pu avoir une offre, mais qui n'a pas abouti.

Ce calendrier est particulièrement complexe et détaillé et, pour être utilisable, il a fait l'objet de corrections spécifiques. L'optique retenue pour la construction des trajectoires d'activité a été de résumer l'ensemble des situations déclarées un mois donné en une seule, ce qui permet d'aboutir facilement à des calendriers mensuels d'activité (mais à l'inconvénient par exemple de ne pas permettre de tenir compte de certaines situations ayant peu duré).

Les revenus dans le panel

Un calendrier des revenus permet de connaître également mois par mois depuis janvier 1993, les différents types de revenus que chaque individu a perçus. On connaît à la fois, pour chaque type de revenu (environ 50 postes), le montant total perçu au cours de l'année précédente, et le montant cumulé entre le début de l'année et la date de l'enquête (entre septembre et décembre). Le montant du mois n'est donc pas observé.

Tout comme le calendrier d'activité, le calendrier de revenus a fait l'objet de corrections visant notamment deux objectifs : assurer la cohérence entre le nombre total de mois déclaré et le nombre de mois cochés, et indiquer pour chaque mois de l'année si le revenu déclaré a été perçu ou non. Dans le cas particulier des salaires et de l'allocation de chômage, le calendrier d'activité a été utilisé prioritairement à toute autre information. Par ailleurs, les revenus liés au salaire ont été considérés comme ayant été perçus sur l'ensemble des mois où le bénéficiaire a déclaré un salaire. De même, l'indemnité de licenciement est considéré comme perçu au cours des mois où l'allocation de chômage a été déclaré. Pour la première vague, seul le nombre de mois de perception du revenu avait été demandé pour l'année en cours (1994). Le calendrier des revenus de l'année 1994 est donc entièrement imputé pour cette vague.

Les aides au logement, les revenus du patrimoine, ainsi que certains revenus exceptionnels (vente d'un bien ou gain d'une loterie) ne font pas l'objet de calendrier, et ne sont pas non plus individualisés. Le montant de l'impôt sur les revenus et des impôts locaux sont aussi connus. Des informations mensuelles sont recueillies sur les aides en nature que reçoit le ménage.

1. « Persons who devoted more than half of the year to working or looking for work and who lived in families below the official poverty level », B.W.Klein & P.L.Rones, Monthly Labor Review, Oct. 1989.

Cette définition constitue un point de départ commode. Elle ne peut toutefois pas être importée sans quelques adaptations : d'abord parce que la pauvreté est évaluée aux États-Unis par référence à un seuil absolu officiel², qui n'est évidemment pas transposable en France ; dans ce qui suit, on adopte ainsi comme dans de nombreux travaux sur la pauvreté un seuil relatif, calculé à partir du revenu médian par unité de consommation. D'autre part, la structure du chômage est très différente en France, et d'ailleurs plus largement en Europe, en particulier en raison du chômage de longue durée, quasi inexistant dans ces termes aux États-Unis. Aussi, pour ne pas amalgamer les chômeurs de longue durée et les personnes connaissant des alternances entre emploi et chômage, on distinguera les « travailleurs pauvres », c'est-à-dire les personnes ayant occupé un emploi au moins un mois dans la période de référence, et les « chômeurs pauvres », ces deux groupes composant la population des « actifs pauvres », personnes présentes sur le marché du travail (occupées ou à la recherche d'un emploi) au moins la moitié de l'année et qui vivent dans un ménage pauvre (ménage dont le revenu par unité de consommation est inférieur au seuil de pauvreté)³. Les unités de consommation sont définies à partir de l'échelle d'équivalence de l'Insee (Hourriez-Olier, 1997) – recommandée aussi par l'OCDE – : une unité pour la personne de référence du ménage, 0,5 unité par adulte supplémentaire (14 ans et plus) et 0,3 unité par enfant (moins de 14 ans).

I.2. Le niveau de vie dans le panel européen de ménages selon deux concepts de revenus

Notre travail n'a pas l'ambition de proposer une nouvelle définition de la pauvreté. Nous nous limiterons à l'utilisation des définitions usuelles et considérerons qu'un individu est pauvre s'il appartient à un ménage pauvre. Notons que le seuil de pauvreté est généralement fixé à 50 % de la médiane du revenu par unité de consommation. Il est parfois fixé à 60 % (seuil privilégié par EUROSTAT⁴). On dira donc qu'un ménage est pauvre selon l'un de ces seuils si son revenu par unité de consommation lui est inférieur.

Pour étudier la sensibilité des effectifs des travailleurs pauvres au concept de revenu, nous avons mobilisé les deux modes de recueil de l'information relative au revenu du ménage dans le panel (voir encadré 1 sur les revenus), soit d'une part le revenu instantané déclaré par la personne de référence et d'autre part le revenu analytique obtenu par agrégation des revenus individuels déclarés par l'ensemble des membres du ménage. Tous les ménages n'ayant pas été interrogés le même mois (enquête sur l'ensemble du quatrième trimestre de l'année), seule la partie des revenus perçus au cours des neufs premiers mois de l'année a été retenue pour le niveau de vie analytique. Par ailleurs, les revenus annuels d'une personne arrivée dans le ménage en cours d'année sont comptés dans celui-ci pour la seule partie perçue depuis son arrivée ; le reste étant affecté à son ménage de départ. Dans la même logique, la prise en compte de cette personne aux unités de consommation du ménage est limitée aux mois de sa présence. Un traitement symétrique est fait pour une personne arrivée dans le ménage en cours d'année. Les résultats d'une première estimation fondée sur le revenu instantané seront confrontés à ceux d'une seconde estimation relative au revenu analytique. Dans cette partie consacrée à l'identification des travailleurs pauvres, nous utiliserons alternativement le seuil de pauvreté de 50 % et celui de 60 % de la médiane du revenu par unité de consommation.

Notons déjà que les deux concepts de revenus donnent des seuils de pauvreté à peu près équivalents. Pour la première vague du panel la différence est de l'ordre de 1 % : 3251 francs pour le revenu instantané contre 3223 pour le revenu analytique, pour le seuil de pauvreté à 50 % de la médiane du revenu par unité de consommation (tableau 1). Les écarts sont un peu plus importants aux vagues suivantes, mais ne dépassent guère les 5 %. En ce qui concerne les taux de pauvreté, on observe une assez forte proximité entre les deux concepts de revenus aux vagues 2 et 3 alors que le revenu analytique donne des taux nettement plus faibles aux vagues 1 et 4. Dans la suite de ce travail les estimations porteront uniquement sur la première vague.

-
2. Qui a fait d'ailleurs l'objet de nombreuses critiques (notamment sur son mode initial de construction – qui date des années 60 –, et sur le mécanisme de ré-évaluation) ; récemment, voir par exemple : G. Acs, K. Ross Phillips, & D. McKenzie, *Playing by the rules but losing the game : America's Working Poor*, *The Urban Institute*, May 2000.
 3. Cette définition est celle retenue actuellement à l'Insee dans le cadre du groupe de réflexion sur les « working poor ».
 4. Eurostat définit d'abord le revenu par unité de consommation du ménage, l'affecte à chacun de ses membres, détermine ensuite la médiane de ces revenus sur l'ensemble des individus. Ici, la médiane est déterminée sur l'ensemble des ménages.

Tableau 1 – Seuils de pauvreté et taux de pauvreté dans le panel européen des ménages

Quatrième trimestre	Vague 1	Vague 2	Vague 3	Vague 4
	1994	1995	1996	1997
<i>Revenu instantané</i>				
Médiane du revenu par unité de consommation (en francs 1994)	6501	6553	6 477	6623
Seuils de pauvreté				
à 50 % de la médiane	3251	3277	3239	3312
à 60 % de la médiane	3901	3932	3886	3974
Taux de pauvreté				
à 50 % de la médiane	11,0	10,1	10,2	9,7
à 60 % de la médiane	18,1	16,7	17,4	17,3
<i>Revenu analytique</i>				
Médiane du revenu par unité de consommation (en francs 1994)	6555	6791	6748	6823
Seuils de pauvreté				
à 50 % de la médiane	3278	3396	3374	3412
à 60 % de la médiane	3933	4075	4049	4094
Taux de pauvreté				
à 50 % de la médiane	10,4	10,0	10,0	9,1
à 60 % de la médiane	16,6	17,1	16,6	15,4

Source : Insee, Panel européen des ménages, vagues 1 à 4.

Champ : Ensemble des ménages dont la personne de référence n'est pas étudiante.

I.3. Actifs pauvres : des estimations fortement sensibles aux critères d'activité ...

Pour définir les « travailleurs », la référence annuelle à la participation au marché du travail peut se justifier par la nécessité de cohérence entre le référentiel du revenu et la période de présence sur le marché du travail. En effet, la notion de revenu fait généralement référence à l'année. Même avec un revenu mensuel, il serait réducteur de ne retenir que le mois de l'enquête pour définir la participation au marché du travail : on exclurait alors les personnes ponctuellement en inactivité (sans emploi et n'en recherchant pas) à la suite de la perte d'un emploi, par exemple, et inclurait des personnes occasionnellement présentes sur le marché du travail. Or une partie des revenus mensuels (plus spécifiquement des prestations sociales) est calculée à partir des conditions d'activité et des revenus au cours des mois précédents (le montant du RMI par exemple dépend des ressources des trois derniers mois). La référence à l'année permet ainsi de tenir compte de la stabilité des situations en imposant une durée minimale de présence sur le marché du travail ou d'occupation effective d'un emploi.

Au total, le nombre de travailleurs pauvres, voire leur composition peut varier sensiblement selon le seuil de pauvreté retenu et la durée exigée de présence sur le marché du travail ou d'occupation effective d'un emploi. Le tableau 2 donne, pour deux seuils de pauvreté différents, le nombre de travailleurs pauvres et leur poids parmi les pauvres selon le nombre de mois de présence d'une part sur le marché du travail, et d'autre part en emploi.

Sur la base de six mois de présence sur le marché du travail, et avec un seuil de pauvreté égal à 60 % du revenu par unité de consommation, 3,7 millions de personnes présentes sur le marché du travail étaient des travailleurs pauvres en France en octobre 1994, soit environ six individus pauvres sur dix et 15 % de l'ensemble des personnes vérifiant les mêmes conditions de présence sur le marché du travail. En imposant une présence continue de douze mois sur le marché du travail, le nombre de travailleurs pauvres (à seuil de pauvreté constant) diminuerait d'environ 7 %, soit 250 000 individus en moins. Inversement, des conditions plus souples sur la durée de présence sur le marché du travail donneraient un nombre de travailleurs pauvres de l'ordre de 4 % plus élevé.

Tableau 2a – Seuil de pauvreté, durée de participation au marché du travail ou durée d'emploi et effectif des actifs pauvres (Revenu instantané du ménage)

	Vit dans un ménage pauvre (seuil de 50 %)		Vit dans un ménage pauvre (seuil de 60 %)	
	Effectifs (milliers)	Taux de participation (%)	Effectifs (milliers)	Taux de participation (%)
A participé au marché du travail (nov. 1993-oct. 1994)				
12 mois	1 999	53,1	3 403	55,8
Au moins 6 mois	2 149	57,0	3 660	60,0
Au moins 3 mois	2 255	59,9	3 800	62,3
Au moins 1 mois	2 391	63,5	3 991	65,4
N'a pas participé au marché du travail	1 376	36,5	2 110	34,6
A occupé un emploi (nov. 1993-oct. 1994)				
12 mois	1 032	27,4	2 041	33,5
Au moins 6 mois	1 341	35,6	2 545	41,7
Au moins 3 mois	1 531	40,6	2 857	46,8
Au moins 1 mois	1 778	47,2	3 179	52,1
N'a pas occupé d'emploi	1 989	52,8	2 922	47,9
Total	3 767	100,0	6 101	100,0

Source : Insee, Panel européen des ménages, vague 1.

Champ : Individus de 17 ans à 60 ans, vivant dans un ménage dont la personne de référence n'est pas étudiante.
Note : 3 767 000 pauvres (seuil de 50 %) parmi lesquels 2 135 000 (56,7 %) ont participé au marché du travail pendant 6 mois au moins entre nov. 93 et oct. 94.

Tableau 2b – Seuil de pauvreté, durée de participation au marché du travail ou durée d'emploi et effectif des actifs pauvres (Revenus analytique)

	Vit dans un ménage pauvre (seuil de 50 %)		Vit dans un ménage pauvre (seuil de 60 %)	
	Effectifs (milliers)	Taux de participation (%)	Effectifs (milliers)	Taux de participation (%)
A participé au marché du travail (nov. 1993 – oct. 1994)				
12 mois	1 723	53,4	2 819	54,4
Au moins 6 mois	1 842	57,1	3 041	58,6
Au moins 3 mois	1 934	60,0	3 164	61,0
Au moins 1 mois	2 068	64,1	3 373	65,0
N'a pas participé au marché du travail	1 156	35,9	1 816	35,0
A occupé un emploi (nov. 1993 – oct. 1994)				
12 mois	961	29,8	1 702	32,8
Au moins 6 mois	1 142	35,4	2 028	39,1
Au moins 3 mois	1 312	40,7	2 295	44,3
Au moins 1 mois	1 547	48,0	2 641	50,9
N'a pas occupé d'emploi	1 677	52,0	2 545	49,1
Total	3 224	100,0	5 186	100,0

Source : Insee, Panel européen des ménages, vague 1.

Champ : Individus de 17 ans à 60 ans, vivant dans un ménage dont la personne de référence n'est pas étudiante.

Note : 3 224 000 pauvres (seuil de 50 %) parmi lesquels 1 829 000 (56,7 %) ont participé au marché du travail pendant 6 mois au moins entre nov. 93 et oct. 94.

En considérant l'occupation effective d'un emploi au lieu de la participation au marché du travail, on obtient un nombre de travailleurs pauvres beaucoup plus bas à nombre de mois de présence

donné. Il serait par exemple de 2,5 millions si on exige six mois minimum d'occupation d'un emploi (au lieu de 3,7 millions pour six mois de participation au marché du travail). En définitive le nombre de travailleurs pauvres varie pratiquement du simple au double entre une définition très restrictive exigeant douze mois d'occupation effective d'un emploi (2,1 millions) et une définition plus souple requérant seulement un mois de présence sur le marché du travail (3,9 millions).

Enfin, un seuil de pauvreté à 50 % de la médiane du revenu par unité de consommation donnerait, pour 6 mois de présence sur le marché du travail 2,1 millions de travailleurs pauvres, soit 40 % inférieur à celui observé au seuil de 60 %. Toutefois, la part des actifs pauvres parmi l'ensemble des pauvres ne baisserait que faiblement (passant de 60 % à 57 %).

... et au concept de revenu

Les estimations fondées sur le revenu analytique donnent des effectifs de travailleurs pauvres nettement plus faibles que celles obtenues avec le revenu instantané : 1,8 millions au seuil de pauvreté de 50 % de la médiane du revenu par unité de consommation et 3,0 millions au seuil de 60 %. Ce résultat n'est pas très surprenant dans la mesure où le taux de pauvreté est plus faible avec ce concept de revenu analytique. On note par ailleurs, pour le seuil de pauvreté à 50 %, que le taux de participation au marché du travail, de même que la fréquence d'occupation d'un emploi, ne change pas avec le concept de revenu quel que soit le seuil de pauvreté considéré.

1.4 Travailleurs pauvres et chômeurs pauvres : une répartition peu sensible au concept de revenu

Au vu du seuil de pauvreté à 50 % du revenu instantané par unité de consommation, un actif pauvre sur quatre est chômeur. Au seuil de pauvreté égal à 60 % on constate sans surprise que cette proportion est plus faible, les chômeurs ne représentant plus qu'un actif pauvre sur cinq. Si on considère le revenu analytique, la répartition des actifs pauvres entre travailleurs et chômeurs reste à peu près la même que dans le cas du revenu instantané.

Tableau 3 – Travailleurs pauvres et chômeurs pauvres selon le type de revenu du ménage

	Revenu instantané		Revenu analytique	
	Effectifs (milliers)	Répartition (%)	Effectifs (milliers)	Répartition (%)
Seuil de pauvreté : 50 % de la médiane du revenu par unité de consommation				
Travailleurs pauvres : Présents 6 mois ou plus dont au moins un mois d'emploi	1 632	75,9	1 390	75,4
Chômeurs pauvres : Présents 6 mois ou plus et jamais en emploi	517	24,1	453	24,6
Actifs pauvres : Travailleurs et chômeurs pauvres	2 149	100,0	1 843	100,0
Seuil de pauvreté : 60 % de la médiane du revenu par unité de consommation				
Travailleurs pauvres : Présents 6 mois ou plus dont au moins un mois d'emploi	2 981	81,4	2 419	79,5
Chômeurs pauvres : Présents 6 mois ou plus et jamais en emploi	679	18,6	622	20,5
Actifs pauvres : Travailleurs et chômeurs pauvres	3 660	100,0	3 041	100,0

Source : Insee, Panel européen des ménages, vague 1.

Champ : Individus de 17 ans à 60 ans en 1994 ayant été présents sur le marché du travail 6 mois de novembre 93 à octobre 94, vivant dans un ménage dont la personne de référence n'est pas étudiante.

Cette convergence des résultats globaux masque le diagnostic des situations individuelles vis-à-vis de la pauvreté. En effet, les individus définis comme pauvres selon un concept de revenu ne le sont pas toujours selon l'autre concept. Ce qui n'est pas surprenant dans la mesure où le revenu instantané se réfère au moment de l'enquête et le revenu analytique à une période plus longue (les neuf premiers mois de l'année). Certains ménages ayant bénéficié des revenus salariaux en début d'année ont pu

faire face au chômage au moment de l'enquête. Inversement, un ménage ayant subi plusieurs mois de chômage de ses membres en début d'année a pu être interviewé après un retour en emploi.

Du fait de ces changements de situations par rapport à l'emploi, le diagnostic est plus concordant pour les chômeurs pauvres que pour les travailleurs pauvres : plus de deux tiers de chômeurs pauvres (seuil de pauvreté à 50 %) selon le revenu instantané le sont encore selon le revenu analytique. En revanche, moins de la moitié des travailleurs pauvres selon le premier concept de revenu le sont encore par rapport au second. Notons toutefois, pour les travailleurs pauvres selon le revenu instantané et non pauvres selon l'autre concept, que le niveau de vie selon ce second concept reste relativement bas : il est inférieur à 60 % de la médiane pour un tiers d'entre eux et ne dépasse la médiane que pour une personne sur dix.

Au seuil de pauvreté de 60 %, le diagnostic des situations individuelles est un peu plus concordant, mais les divergences restent importantes : à peine plus de la moitié (52 %) des travailleurs pauvres selon le revenu instantané le sont encore selon le revenu analytique, et pour ceux qui ne sont plus définis comme pauvres, 14 % seulement bénéficient d'un niveau de vie dépassant le niveau médian.

2. Les trajectoires d'activité des actifs pauvres

Quelle est la situation des actifs pauvres sur le marché de l'emploi ? A priori, on pourrait penser qu'il s'agit plutôt de chômeurs, de personnes alternant entre emploi et non-emploi ou ayant un emploi précaire (CDD). En fait, l'étude de Lagarenne et Legendre (2000), basée sur l'enquête Revenus Fiscaux 1996, a montré que près de la moitié des actifs pauvres (par rapport à un seuil de pauvreté à 50 % de la médiane des revenus par unité de consommation) ont occupé un emploi toute l'année. Toujours par rapport à ce même seuil, les actifs pauvres ne s'étant déclarés en emploi aucun mois de l'année ne représentent qu'un gros quart des actifs pauvres, et ceux qui ont connu à la fois l'emploi et le non-emploi constituent le quart restant. Une des questions suscitées par ces résultats est celle de la durabilité de ces situations : dans quelle mesure les actifs pauvres en emploi vont-ils le rester au-delà de l'année d'observation ? Combien de temps les personnes qui alternent entre emploi et non-emploi la première année vont-elles continuer à connaître de telles alternances ? Et, dans un second temps, quels sont les liens entre trajectoires sur le marché de l'emploi et sortie de la pauvreté ? Pour apporter des premiers éléments de réponse à ces questions, nous exploitons dans cette partie les calendriers d'activité des quatre premières vagues du panel européen pour décrire les trajectoires futures des actifs pauvres. En effet, si l'analyse des trajectoires d'activité individuelles a fait déjà l'objet de nombreuses études aussi bien en France qu'à l'étranger (M-A. Estrade, C. Thiesset, 1998), en particulier sur des populations spécifiques présentant un risque élevé de chômage ou d'emploi précaire (comme les femmes ou les jeunes), peu de recherches ont encore porté sur la trajectoire d'activité des actifs pauvres, essentiellement par manque de données.

Le calendrier d'activité mensuel du panel européen étant très détaillé, une grande variété de trajectoires d'activité est observée sur 4 ans. Pour l'analyse, il a semblé nécessaire de définir une typologie permettant de les regrouper. Les trajectoires retenues ont été celles qui a priori étaient le plus susceptibles d'expliquer les disparités de niveau de vie entre actifs pauvres et actifs non pauvres, ou les variations du niveau de vie des actifs pauvres. Les actifs pauvres seront ici les personnes présentes 6 mois ou plus sur le marché du travail dont le ménage a un revenu par unité de consommation inférieur à 60 % de la médiane⁵. Le choix du seuil de 60 % répond avant tout à la nécessité de disposer d'un échantillon de taille suffisante pour l'étude des trajectoires (1245 actifs pauvres de 17 à 60 ans en première vague, dont 69 % sont également interrogés lors des trois vagues suivantes).

5. Hors personnes appartenant à un ménage dont la personne de référence est étudiante.

Ainsi, les actifs pauvres de la première vague sont les personnes qui ont été actives au moins 6 mois entre novembre 1993 et octobre 1994, et qui appartiennent à un ménage pauvre. D'après le panel européen, les trajectoires de ces personnes durant ces douze mois sont les suivantes :

- 56 % ont continûment occupé un emploi (contre 84 % parmi les actifs non pauvres), qui se répartissent en 28 % qui ont toujours occupé un emploi à temps plein, 12 % qui ont connu au moins un mois de temps partiel, et 16 % qui ont déclaré au moins un mois d'activité non salariée,
- 26 % ont connu à la fois l'emploi et le non-emploi (contre 12 % parmi les actifs non pauvres),
- 19 % n'ont eu aucun emploi sur la période (contre 4 % parmi les actifs non pauvres)⁶.

Une grande stabilité dans le temps des trajectoires sur le marché de l'emploi...

Restreignons-nous dans la suite aux individus répondants aux quatre vagues, afin de pouvoir étudier les trajectoires futures de ces personnes en fonction de leurs trajectoires initiales. Très fréquemment, la trajectoire en 1996-1997 est la même que la trajectoire en 1993-1994. Cela résulte avant tout de la forte proportion d'actifs pauvres en emploi tout au long de la première année, et de la durabilité de ces situations. En effet, 79 % des personnes actives à temps complet toute la première année (resp. 73 % des indépendants) le sont encore lors de la quatrième année. Au total, 35 % des actifs pauvres de 1993-94 sont en emploi indépendant ou à temps complet tous les mois pendant les quatre années étudiées. Cette proportion, bien qu'inférieure à celle observée chez les actifs non pauvres (63 %), suffit néanmoins à faire des personnes en emploi indépendant ou à temps complet pendant les quatre années la catégorie d'actifs pauvres la plus importante. La permanence des trajectoires, quoique moins marquée, reste toutefois importante pour les autres catégories d'actifs pauvres. Ainsi, ont le même type de trajectoire sur le marché de l'emploi en première et en quatrième année près de la moitié des personnes à temps partiel toute l'année ou des deux tiers des personnes n'ayant occupé aucun emploi dans l'année. Au total, si l'on regroupe les trajectoires initiales en trois catégories (emploi toute l'année, alternance entre emploi et non-emploi, et aucun emploi), alors les deux tiers des actifs pauvres ont le même type de trajectoire lors de la quatrième année que lors de la première. À première vue, les modifications de trajectoires sur le marché de l'emploi semblent donc relativement peu fréquentes.

Une analyse plus détaillée de ces résultats appelle toutefois deux commentaires supplémentaires :

– d'abord, les changements de trajectoires se traduisent plus souvent par une dégradation de la situation sur le marché du travail chez les actifs pauvres que chez les non pauvres.

– ensuite, certaines trajectoires semblent plus hétérogènes que d'autres. Ainsi, parmi les actifs pauvres qui connaissent en première année à la fois l'emploi et le chômage, 41 % sont en emploi toute la quatrième année, 29 % connaissent encore l'emploi et le chômage, et 29 % ne déclarent aucun mois d'emploi. Certains se sont donc insérés (notamment parmi ceux qui n'ont connu qu'une seule transition du chômage vers l'emploi en première période), tandis que d'autres semblent plutôt s'être éloignés du marché du travail.

...et des changements de trajectoires moins « favorables » que chez les actifs non pauvres

Revenons d'abord sur le premier point – l'existence de changements de trajectoires plus « défavorables » pour les actifs pauvres que pour les non pauvres – en l'étudiant en fonction de la trajectoire de départ :

- Parmi les actifs pauvres à temps complet ou indépendants tous les mois de la première année, respectivement 87 et 77 % sont encore en emploi lors du dernier mois d'observation trois ans plus tard. Chez les actifs non pauvres, ces proportions sont respectivement de 92 et 91 %. La

6. Ces estimations sont légèrement différentes de celles de Lagarenne et Legendre (2000) citées plus haut, car elles sont basées sur un seuil de pauvreté différent (60 % de la médiane au lieu de 50 %). À définition du seuil de pauvreté identique, les estimations tirées de l'enquête Revenus Fiscaux et celles tirées du panel sont très proches. Retenir un seuil de pauvreté à 60 % de la médiane plutôt qu'à 50 % conduit à une proportion légèrement supérieure de personnes toujours en emploi (56 % contre 48 %), à une proportion proche de personnes ayant connu l'alternance (26 % contre 28 %), et à une proportion légèrement inférieure de personnes n'ayant déclaré aucun mois d'emploi (19 % contre 24 %). En effet, les deux tiers des actifs dont le niveau de vie est compris entre 50 et 60 % de la médiane des revenus sont toujours en emploi, et seuls 11 % ne se déclarent en emploi aucun mois.

différence entre pauvres et non pauvres s'explique par de plus fortes proportions de salariés à temps plein devenus chômeurs et d'indépendants devenus inactifs chez les actifs pauvres. Si l'on analyse l'ensemble de la trajectoire sur les trois années suivantes et non seulement la situation lors du dernier mois, ce sont 77 % des actifs pauvres à temps complet ou indépendants qui restent dans la même situation tout au long de la période, contre 82 % salariés à temps complet et 86 % des indépendants non pauvres (les différences s'expliquant une fois de plus par un passage par le chômage pour les salariés, et par l'inactivité pour les indépendants).

- Parmi les salariés toute l'année ayant connu au moins un mois à temps partiel lors de la première année, 47 % des pauvres sont dans la même situation lors de la quatrième année, contre 58 % des non pauvres. Les changements, plus fréquents chez les pauvres, semblent à première vue moins « favorables », puisque 20 % des pauvres n'ont aucun emploi lors de la dernière année, contre 10 % des non pauvres (les taux d'accès à un temps plein étant comparables – un peu moins de 20 % – dans les deux populations). Nous reviendrons sur les différences entre salariés à temps partiel pauvres et non pauvres plus bas (notamment en analysant la part du temps partiel subi).
- 41 % des actifs pauvres ayant connu l'emploi et le non-emploi au cours de la première année sont occupés la totalité de la dernière année, soit 12 % de moins que chez les non pauvres (53 %). Les actifs pauvres sont en effet plus nombreux à être sans emploi ou à alterner entre emploi et non-emploi (29 % contre 23 % dans les deux cas).
- Enfin, 42 % des actifs pauvres sans emploi lors de la première année déclarent au moins un mois d'emploi lors des trois années suivantes, alors que c'est le cas de 62 % des non pauvres dans la même situation initiale. La proportion d'actifs pauvres sans emploi lors de la première année occupés tous les mois de la dernière année est deux fois plus faible chez les pauvres (16 %) que chez les non pauvres (35 %).

Actifs pauvres : une catégorie très (trop ?) hétérogène

Sous le terme « actifs pauvres » sont donc regroupées des personnes ayant des situations très différentes : 44 % sont toujours actives occupées lors des quatre années étudiées et 10 % ne le sont jamais. Et, parmi les autres, certaines semblent plutôt en voie d'insertion sur le marché de l'emploi (c'est le cas de 13 % d'actifs pauvres qui ont connu le non-emploi au cours de la première année et sont en emploi tous les mois de la dernière année), tandis que d'autres semblent s'éloigner du marché du travail (par exemple, les 13 % d'actifs pauvres toujours en emploi lors de la première année et ayant connu le non-emploi lors de la dernière). Or les questions qui se posent pour ces différentes catégories de personnes ne sont pas les mêmes. Ainsi, pour ceux qui sont occupés sur l'ensemble de la période, il s'agit de savoir si leur faible niveau de vie provient de salaires particulièrement bas (secteur d'activité peu rémunérateur, temps de travail contraint...) ou de choix familiaux (famille nombreuse). Pour les autres actifs pauvres, on souhaite plutôt étudier les facteurs qui expliquent leur plus ou moins grande insertion, et comparer leurs trajectoires et caractéristiques avec les non pauvres. Sur ces questions l'apport d'une approche longitudinale est double :

- d'une part, elle permet de mieux faire ressortir l'hétérogénéité des actifs pauvres en soulignant la stabilité de certaines d'entre elles par rapport à la grande variété des évolutions observées dans d'autres ;
- et d'autre part, seul le recours à des données longitudinales permet d'étudier les processus d'insertion et d'éloignement du marché du travail.

Dans la suite de cette partie, nous étudierons successivement plus en détail les actifs à temps complet lors de la première année puis les personnes ayant connu à la fois l'emploi et le non-emploi, afin, d'une part, d'illustrer le fait que la plupart des actifs pauvres ne sont pas dans des situations particulièrement précaires sur le marché de l'emploi (exemple des salariés à temps complet) et, d'autre part, que certaines catégories peuvent être très hétérogènes (exemple des personnes ayant alterné entre emploi et non-emploi).

Tableau 4 – Répartition des actifs pauvres et non pauvres de première année en fonction de leur trajectoire d'activité sur quatre ans

	Situation en nov. 93-oct. 94		Répartition en fonction de la trajectoire initiale	
	Actifs pauvres	Actifs non pauvres	Actifs pauvres	Actifs non pauvres
Trajectoire sur 48 mois de nov. 93 à oct. 97				
En emploi à temps complet tous les mois de la première année...	29	66	100	100
... et en emploi à temps complet tous les mois des trois années suivantes	22	54	77	82
... et en emploi tous les mois de la dernière année (hors emploi à temps complet tous les mois des trois années)	2	6	7	8
... et alternant entre emploi et non-emploi lors de la dernière année	3	3	9	5
... et sans emploi au cours de la dernière année	2	3	7	5
En emploi tous les mois de la première année, et au moins un mois à temps partiel...	13	9	100	100
... et en emploi à temps complet (ou indépendant) tous les mois de la dernière année	3	2	19	20
... à temps partiel tous les mois pendant quatre ans	6	4	43	47
... et en emploi tous les mois de la dernière année, dont au moins un à temps partiel	1	1	4	11
... et alternant entre emploi et non-emploi lors de la dernière année	2	1	14	12
... et sans emploi au cours de la dernière année	3	1	20	10
Indépendant tous les mois de la première année...	17	9	1	1
... et indépendant tous les mois des trois années suivantes	12	7	1	1
... et en emploi tous les mois de la dernière année (hors indépendant tous les mois des trois années)	1	1	0	0
... et alternant entre emploi et non-emploi lors de la dernière année	1	1	0	0
... et sans emploi au cours de la dernière année	2	1	0	0
Alternant entre emploi et non-emploi lors de la première année...	24	11	100	100
... et en emploi tous les mois de la dernière année	10	6	41	53
... et alternant entre emploi et non-emploi lors de la dernière année	7	3	29	24
... et sans emploi au cours de la dernière année	7	3	29	23
Sans emploi au cours de la première année...	17	4	100	100
...et en emploi tous les mois de la dernière année	3	1	15	35
...et alternant entre emploi et non-emploi lors de la dernière année	3	1	18	18
...et sans emploi lors de la dernière année (mais pas lors des deux précédentes)	1	0	8	8
...et sans emploi au cours des trois années suivantes	10	2	58	38
Ensemble	83	91		

Source : Insee - Panel européen des ménages, vagues 1 (octobre 1994) à 4 (octobre 1997).

Champ : actifs en 1994 (actifs au moins 6 mois entre novembre 1993 et octobre 1994) de 17 à 60 ans (inclus) en 1994, vivant dans un ménage dont la personne de référence n'est étudiante à aucune des vagues et répondants aux quatre vagues (avec un calendrier d'activité complet).

Salarié à temps plein toute l'année et pauvre

Un peu moins de 30 %⁷ des actifs pauvres sont en emploi à temps complet tous les mois de la première année étudiée, contre les deux tiers des actifs non pauvres. 84 % sont des hommes. Parmi les personnes qui ont été salariées à temps complet toute l'année, les « actifs pauvres » se distinguent avant tout des « actifs non pauvres » par leur situation familiale :

7. 28 % exactement si l'on estime leur proportion à partir des répondants à la première vague (soit 358 individus), et 29 % si l'on estime leur proportion à l'aide des répondants aux quatre vagues (soit 249 individus). Pour les actifs non pauvres, les chiffres correspondants sont : 65 % (soit 4 416 individus) estimés à partir de la première vague, ou 66 % (3 482 individus) estimés à partir des répondants aux quatre vagues.

- Près de la moitié des salariés à temps plein pauvres sont des hommes dont la femme est inactive (contre 9 % des actifs à temps plein non pauvres).
- Seuls 4 % des salariés à temps plein pauvres n'ont pas d'enfants, contre 20 % des salariés non pauvres. Le nombre d'enfant moyen (parmi ceux qui en ont) est de 2,7 chez les salariés à temps plein pauvres, soit en moyenne un enfant de plus que chez les non pauvres.

Tableau 5 – Situation familiale des salariés à temps plein toute l'année (1994)

Les salariés à temps plein toute l'année qui sont pauvres	Proportion chez les salariés à temps plein non pauvres	Taux de pauvreté
75 % vivent en couple, dans un ménage formé d'un couple avec (71 %) ou sans (4 %) enfant(s)	74 % (53 % / 20 %)	7
43 % sont des hommes dont la femme est inactive	9 %	27
<i>dont : 19 % ont un ou deux enfants</i>	5 %	23
<i>dont : 22 % ont deux enfants ou plus</i>	2 %	40
12 % sont des hommes dont la femme a connu le chômage	7 %	11
9 % sont des hommes dont la femme travaille à temps partiel	6 %	9
4 % sont des hommes dont la femme travaille à temps complet	23 %	1
7 % sont des femmes	28 %	2
10 % sont des enfants	6 %	11
8 % sont des isolés (avec ou sans enfants)	16 %	3
7 % sont dans un ménage autre	4 %	12
Ensemble	100	7

Source : Insee - Panel européen des ménages, vague 1 (octobre 1994).

Champ : salariés à temps complet tous les mois de novembre 1993 à octobre 1994 de 17 à 60 ans (inclus) en 1994 vivant dans un ménage dont la personne de référence n'est pas étudiante en octobre 1994, répondants en vague 1 et ayant un calendrier d'activité sur douze mois complet pour cette vague.

Les salariés à temps plein pauvres se répartissent pour moitié en locataires (et la moitié des locataires sont en HLM), et pour moitié en propriétaires (dont les trois quarts supportent encore des charges de remboursement), soit des proportions proches de celles que l'on observe sur l'ensemble des actifs pauvres. Près des deux tiers habitent une maison, et un tiers sont en appartement (soit des proportions proches de celles de l'ensemble des pauvres ou de l'ensemble des actifs). Un quart vivent dans le Bassin parisien hors Île-de-France, et 13 % dans le Nord, soit des proportions légèrement supérieures à celles que l'on observe sur l'ensemble des actifs pauvres.

Les salariés à temps plein pauvres sont moins diplômés que les non pauvres, mais également que les autres actifs pauvres (seuls 3 % ont le bac, contre 27 % des actifs non pauvres à temps plein, et 4 % des actifs pauvres), mais il s'agit sans doute d'un effet de génération (seuls 10 % des actifs pauvres à temps plein ont 25 ans ou moins, contre 17 % de l'ensemble des actifs pauvres). 70 % sont ouvriers, contre un quart des non pauvres, et la moitié des actifs pauvres.

Le salaire individuel mensuel médian ou moyen des actifs pauvres salariés à temps complet toute l'année est légèrement supérieur à 6 000 F (de 1994), contre 8 500 F en médiane et 10 000 F en moyenne pour les salariés à temps plein non pauvres. Environ 90 % des salariés à temps plein pauvres ont un salaire inférieur au salaire médian des salariés à temps plein non pauvres. Les salariés à temps plein pauvres sont sur-représentés par rapport aux autres actifs pauvres comme aux non pauvres dans la construction et dans une moindre mesure dans l'industrie. Enfin, près de 20 % des salariés à temps plein pauvres sont étrangers (la plupart d'origine africaine), contre 4 % des non pauvres à temps plein et 15 % de l'ensemble des actifs pauvres. Toutefois, toutes choses égales par ailleurs, l'influence des facteurs familiaux (nombre d'enfants, activité de l'éventuel conjoint) sur la probabilité d'être pauvre pour un salarié à temps plein semble légèrement plus marquée que l'influence des autres facteurs socio-économiques (diplôme, catégorie sociale...).

Que deviennent les salariés à temps plein pauvres trois ans après ?

Avant de décrire le devenir des salariés à temps plein pauvres, soulignons les problèmes que pose une analyse descriptive des évolutions des situations des actifs pauvres. Quelle que soit la situation initiale des personnes et de leur ménage, celle-ci peut connaître de nombreuses évolutions en 3 ans. Certaines évolutions, d'ordre démographique, sont liées au cycle de vie des personnes : le ménage peut s'agrandir, suite à une naissance, ou au contraire, des enfants devenus grands peuvent le quitter... Par ailleurs, à composition du ménage inchangée, de nombreux facteurs peuvent modifier la situation de pauvreté, comme évidemment le changement de situation d'un membre du ménage sur le marché de l'emploi, l'évolution de ses revenus, ou la variation du nombre d'unités de consommation du ménage (par exemple si un membre du ménage atteint quatorze ans). Au total, les éléments susceptibles d'affecter le niveau de vie d'un ménage en trois ans sont nombreux, et d'ordre très divers (tous ne peuvent notamment être mis en lien avec un choix délibéré d'augmenter le niveau de vie du ménage). C'est pourquoi pour décrire les évolutions en termes d'emploi et de pauvreté des salariés à temps plein nous avons préféré dans un souci de clarté nous limiter à décrire un cas particulier, celui des hommes salariés à temps complet dont la conjointe est inactive.

Ces derniers représentent près de la moitié des salariés à temps plein pauvres. 13 % ne sont plus salariés à temps plein tout au long de la quatrième vague, et 17 % n'ont plus une conjointe inactive. Au total, un peu plus de 7 sur 10 n'ont vu ni leur situation, ni celle de leur conjointe évoluer. Chez les non pauvres, les modifications de situations sont en fait un peu plus fréquentes, essentiellement à cause d'une proportion plus importante de personnes qui sont devenues retraitées. Comme on pouvait s'y attendre, mais également comme cela est confirmé par comparaison avec les non pauvres, les salariés à temps complet pauvres dont la femme est inactive sont donc dans une situation relativement stable.

Que peut-on alors dire de leurs chances de sortir de la pauvreté ? D'un côté, la stabilité de leur situation rend peu probable des évolutions de niveau de vie importantes, mais, d'un autre côté, leur niveau de vie initial est relativement proche du seuil de pauvreté (l'écart médian entre leur niveau de vie initial et le seuil est de 15 %, contre 20 % pour l'ensemble des actifs pauvres). Au total, il semblerait toutefois que les hommes salariés à temps plein pauvres ayant une conjointe inactive aient des chances légèrement plus faibles que les autres actifs pauvres d'être sortis de la pauvreté en 4^{ème} année (30 % contre 44 %). Leurs chances de sortie de pauvreté seraient par ailleurs d'autant plus faibles qu'eux et leurs conjointes ne connaissent aucune modification de leur situation sur le marché de l'emploi⁸. Toutefois, la majeure partie de ceux qui sortent de la pauvreté restent des hommes toujours actifs à temps plein dont la femme est toujours inactive : leur sortie de pauvreté semblerait alors plutôt résulter d'une augmentation importante des revenus d'activité masculins que d'une baisse du nombre d'unités de consommation.

En résumé sur les hommes salariés à temps plein dont le conjoint est inactif :

- 1) Cette situation semble plutôt souvent choisie : plus de 80 % des conjointes concernées déclarent ne pas chercher d'emploi, dont les trois quarts citent leurs « responsabilités familiales » comme motifs de non-recherche. En effet, elles ont en moyenne un nombre élevé d'enfants (2,8), et le choix de rester au foyer peut également être influencé par leur culture (plus d'un quart des conjoints sont de nationalité étrangère, dont la majeure partie africains).
- 2) De ce fait, la situation est durable, et la principale chance d'en sortir reste l'augmentation du revenu d'activité masculin.

Au total, le fait que ces personnes puissent être durablement en dessous du seuil de pauvreté pourrait donc moins relever d'un dysfonctionnement du marché de l'emploi (les personnes concernées sont presque toutes en contrat à durée indéterminée, à temps plein, et déclarent des revenus mensuels ou médians voisins de 6 500 F de 1994), que de choix privés (femme au foyer, nombre d'enfants élevé) qui, combinés au système social en vigueur, ne permettent pas de franchir le seuil de pauvreté. La question qui se pose est alors : le système de prestations sociales français doit-il assurer un niveau de

8. En effet, les cas de changement de situation les plus fréquents concernent la conjointe, et correspondent pour cette dernière à l'exercice d'un emploi au moins certains mois de l'année.

vie supérieur au seuil de pauvreté aux familles nombreuses dont la mère reste au foyer, ou le choix de mono-activité du ménage doit-il être assumé par ce dernier (y compris dans ses conséquences financières) ?

Si l'on considère maintenant tous les salariés à temps complet toute l'année (et non uniquement les hommes dont la conjointe est inactive), le paysage est légèrement différent. En particulier, les changements de situation sur le marché de l'emploi des salariés à plein temps pauvres et de leurs éventuels conjoints sont plutôt plus fréquents que ceux des non pauvres.

Les actifs ayant connu l'emploi et le non-emploi

26 % des actifs pauvres ont connu l'emploi et le non-emploi dans l'année, contre 12 % des actifs non pauvres. Parmi ces derniers, seule une minorité a connu l'inactivité, qui représente 6 % des actifs pauvres et 4 % des actifs non pauvres. C'est parmi les actifs pauvres ayant connu l'emploi et le non-emploi, que la proportion de travailleurs pauvres vivant en couple dans un ménage constitué autour de ce couple est la plus faible, tout en restant la situation familiale la plus fréquente (51 %). Les parents isolés sont fortement sur-représentés chez les actifs pauvres ayant connu l'emploi et le non-emploi. La proportion de femmes est en revanche proche de celle qui est observée sur l'ensemble des actifs pauvres (45 %), proportion elle-même semblable à celle observée sur l'ensemble des actifs (46 %).

La moitié des pauvres ayant alterné entre emploi et non-emploi sont des ouvriers, et un gros tiers est employé. Seuls 5 % ont un diplôme supérieur au baccalauréat, et 87 % sont de nationalité française, soit des proportions proches de celles observées sur l'ensemble des actifs pauvres (mais inférieures à celles observées sur les actifs non pauvres ayant alterné entre emploi et non-emploi). Par rapport à l'ensemble des actifs pauvres, mais également par rapport aux actifs non pauvres ayant alterné entre emploi et non-emploi, ils sont sur-représentés dans les services aux particuliers et dans les industries des biens d'équipement et de consommation. Un tiers sont propriétaires de leur logement, soit une proportion inférieure à celle observée sur l'ensemble des actifs pauvres (44 %). Un quart sont locataires en H. L. M. Par rapport aux autres formes de pauvreté laborieuse, l'alternance entre emploi et non-emploi est plus fréquente en Île-de-France et dans le Centre, et dans les villes de 20 000 à 100 000 habitants.

Du point de vue de leurs trajectoires futures sur le marché de l'emploi, les personnes alternant entre emploi et non-emploi peuvent être réparties en trois groupes :

- Celles qui vont s'insérer (41 % chez les actifs pauvres, et 53 % chez les non pauvres). Majoritairement âgées de 26 à 49 ans, elles sont en moyenne plus des trois quarts du temps en emploi tout au long des quatre années étudiées. 41 % d'entre elles sont encore pauvres en 1997.
- Celles qui semblent s'éloigner du marché de l'emploi (30 % des actifs pauvres alternant entre emploi et non-emploi, et 24 % des actifs non pauvres). En moyenne plus âgées, elles ne sont que très peu nombreuses à être retraitées en fin de période (2 % chez les pauvres) ou à connaître l'inactivité. La grosse majorité de celles qui étaient initialement pauvres déclarent encore chercher un emploi (et beaucoup font des démarches en ce sens), mais la moitié pensent que leurs chances de trouver un emploi d'ici un an sont mauvaises ou très mauvaises. D'ailleurs, plus de la moitié des pauvres de cette catégorie n'ont eu aucun emploi lors des trois années sur lesquelles on étudie leur devenir. Environ 60 % sont encore pauvres en 1997.
- Celles qui continuent à alterner entre emploi et non-emploi en quatrième année. Plus de la moitié ont également connu le non-emploi en deuxième et en troisième année. Même si c'est dans cette catégorie que l'on trouve le plus de jeunes (44 % de 25 ans et moins chez les pauvres), 70 % des personnes de la catégorie sont présentes sur le marché de l'emploi depuis 5 ans ou plus. Elles exercent souvent dans les services aux particuliers ou l'éducation ou la santé (par exemple : garde-malade, jardinier, moniteur éducateur...) : leur alternance entre emploi et non-emploi pourrait en partie s'expliquer par la nécessité de changer d'emploi lorsque le besoin du client ou employeur disparaît (cas de la guérison du malade...). Environ 60 % sont encore pauvres en 1997.

Les trois catégories ci-dessus ont en commun de concerner plutôt des personnes qui ont déjà une certaine ancienneté sur le marché du travail (au moins 70 % des pauvres de ces catégories sont actifs depuis cinq ans ou plus), et qui citent la « fin de contrat » comme principal motif de la fin de leur précédent emploi (motif avancé par environ la moitié des pauvres de chaque catégorie). Le principal facteur qui semble les différencier est l'âge.

En résumé, le taux de pauvreté à trois ans des actifs pauvres de première vague dépend de manière significative de leur trajectoire initiale comme de leur trajectoire lors des trois années suivantes⁹. Le plus fort taux de pauvreté en quatrième année est observé pour ceux qui n'ont eu d'emploi ni lors de la première, ni lors de la quatrième année (72 % des pauvres de la première année le sont encore lors de la dernière). Les actifs pauvres qui étaient en emploi tout au long de la première année ont de manière sans doute plus inattendue un taux de pauvreté en quatrième année égal à la moyenne (56 %). Parmi elles, les indépendants ont un taux de pauvreté à trois ans particulièrement élevé (66 %). Comme cela a déjà été suggéré, et s'est vérifié au travers des exemples décrits plus haut, la grande stabilité des situations de ces personnes fait qu'il y a peu de raisons que leurs revenus soient modifiés dans des proportions importantes, et donc qu'ils sortent de la pauvreté. Enfin, le taux de pauvreté en quatrième vague des actifs ayant connu l'emploi et le non-emploi lors de la première année est de 51 % en moyenne, mais de 41 % seulement parmi ceux qui ont exercé un emploi tout au long de la quatrième année, et de 60 % chez les autres.

Les taux de pauvreté mentionnés ci-dessus doivent toutefois être interprétés avec précaution, et ce au moins pour trois raisons :

- en premier lieu, la faiblesse des effectifs interdit d'accorder trop de crédit à certaines différences entre trajectoires ;
- en deuxième lieu, les erreurs de mesure sur les revenus sont susceptibles d'influencer les résultats obtenus ;
- enfin, les caractéristiques socio-démographiques des individus peuvent être très différentes d'une trajectoire à l'autre (ainsi, la trajectoire 'temps partiel' est très majoritairement suivie par des femmes, les jeunes en phase d'insertion sont sur-représentés dans la trajectoire activité et emploi...), et il est alors difficile d'isoler ce qui relève de l'effet de la trajectoire initiale de ce qui reflète les caractéristiques des individus sur la base de seules statistiques descriptives.

Dans ce qui suit, on essaie précisément de faire la part entre les effets des différentes caractéristiques individuelles initiales, des caractéristiques du ménage d'appartenance et des changements qui ont pu se produire au cours de la période étudiée.

3. Trajectoires d'emploi et événements familiaux : quel impact sur le devenir des actifs pauvres ?

À trois ans de distance (en vague 4), quelle est, globalement, la situation des actifs pauvres¹⁰ ?

Tableau 6 – Situation en vague 4 des actifs pauvres en vague 1

Effectif (%)	Actifs	Non actifs	Total
Pauvres	1624 (49,4)	221 (6,7)	1845 (56,1)
Non pauvres	1280 (39,0)	161 (4,9)	1441 (43,9)
Total	2904 (88,4)	382 (11,6)	3289 (100)

Source : Insee, Panel européen de ménages, vagues 1 à 4.

Champ : actifs pauvres en vague 1 présents aux trois vagues suivantes.

9. Des tests d'indépendance du chi-deux sont rejetés au seuil de 0,1 %.

10. Et qui sont toujours présents en vague 4. On ne tient pas compte ici des éventuels biais résultant de la sélectivité de l'attrition (cf. encadré).

Environ la moitié sont toujours actifs et pauvres, près de 40 % sont toujours actifs mais ne sont plus pauvres, et un peu plus de 10 % ne sont plus actifs, dont une majorité est toujours pauvre (Tableau 6). Au total, 88 % sont toujours actifs et 56 % sont toujours pauvres.

Les deux tiers des actifs pauvres ont connu au moins une transition

Ces situations sont celles qui résultent de la dernière transition observée pour les individus de l'échantillon, et ne rendent donc pas compte des changements de situation qui ont pu se produire entre les vagues 1 et 4. Cependant, si l'on caractérise les individus uniquement sur les critères de l'activité (au sens de l'étude) et du niveau de vie, la plupart ont connu au moins un changement au cours des trois années écoulées.

Sans entrer dans le détail de toutes les transitions vague après vague, on a cherché à repérer les trajectoires les plus fréquentes, en considérant trois états possibles : actif pauvre (AP), actif non pauvre (ANP) et non-actif (NA). Sur les 27 trajectoires possibles (3 états et 3 transitions), on constate alors (tableau 7) que deux types de séquences composent près de la moitié des trajectoires :

– d'abord les séquences « AP-AP-AP-AP » ; il s'agit d'individus n'ayant connu aucun changement que ce soit en termes de niveau de vie ou d'activité, les actifs pauvres « permanents », ce qui représente les deux-tiers des actifs pauvres en vague 1 et en vague 4 ;

– puis les séquences « AP-ANP-ANP-ANP », qui constituent un peu plus de 16 % des trajectoires. Ici, il y a un seul changement, la sortie de pauvreté en vague 2, et cette trajectoire est celle de 42 % des actifs qui ne sont plus pauvres en vague 4.

La majorité des autres trajectoires se compose de séquences qui ne comportent qu'un seul changement de situation, ou deux changements, le second étant un retour à la situation initiale ; les trajectoires comportant plus de deux situations différentes sont, sans doute en partie du fait de la relativement courte durée totale d'observation, les moins fréquentes.

La plupart des transitions se produisent entre les états actif pauvre et actif non pauvre ; seule une faible proportion (de l'ordre de 3 %) des actifs pauvres en vague 1 qui demeurent actifs en vague 4 ont connu un épisode non actif. Enfin, environ 11 % des actifs pauvres sont « inactifs » – au sens de l'étude – à la dernière observation.

Tableau 7 – Principales trajectoires

Trajectoire	en % de la situation initiale	en % de la situation finale
Fin en AP		
AP – AP – AP - AP	32,8	100,0
AP - 1 épisode ANP en vague 2 ou 3 - AP	10,2	66,5
AP - ANP – ANP - AP	4,6	20,6
AP - au moins 1 épisode NA - AP	1,8	9,3
Fin en ANP		
AP – ANP – ANP - ANP	16,4	3,6
AP – AP - ANP - ANP	8,2	42,0
AP - AP – AP - ANP	9,4	21,0
AP – ANP - AP - ANP	3,7	24,1
AP - au moins 1 épisode NA - ANP	1,3	9,5
Fin en NA		
AP - 1 changement en vague 2, 3 ou 4 - NA	6,9	3,3
AP - alternances - NA	4,7	100,0
Total	100,0	-

Source : Insee, Panel européen de ménages, vagues 1 à 4.

Champ : actifs pauvres en vague 1 présents aux trois vagues suivantes.

Les « inactifs » à la dernière observation : fins de vie professionnelle, interruptions pour élever des enfants, chômeurs découragés et problèmes de santé

Quelles sont les caractéristiques des personnes devenues « inactives » ? En général, la plupart des retraits du marché du travail correspondent, par ordre d'importance relative, à des départs en retraite puis à des retraits d'activité dus à des événements familiaux (naissances notamment), à des problèmes de santé ou à la cessation de recherche d'emploi des chômeurs découragés.

Dans quelle mesure ces motifs correspondent-ils à ce que l'on observe pour notre échantillon ? On constate tout d'abord, parmi les personnes devenues inactives en vague 4, une large sur-représentation des personnes âgées de 55 ans et plus (43,2 % contre 9,7 % de l'ensemble des actifs pauvres). Un examen plus en détail montre ensuite des situations très hétérogènes, différentes pour les hommes et les femmes, et plus souvent qu'en moyenne, initialement caractérisées par de faibles volumes d'emploi et des problèmes de santé : près du tiers des personnes devenues inactives n'avaient occupé aucun emploi en vague 1 (contre 17 % des actifs pauvres en vague 1), et près du tiers également déclarait une gêne sévère dans son activité due à un problème de santé (contre 11 % de l'ensemble).

En examinant plus précisément les calendriers d'activité en vague 4, on constate en fait qu'à peine 40 % des sorties correspondent à des départs en retraite, et dans une proportion très différente pour les hommes et pour les femmes : 60 % des hommes devenus « inactifs » en vague 4 sont à la retraite, contre seulement 17,5 % des femmes. Restent donc 40% des sorties masculines vers l'inactivité, et 82,5 % des sorties féminines qui ne sont pas attribuables *a priori* à des fins de vie professionnelle.

Une part des sorties féminines coïncide en effet avec des naissances : un quart des femmes de moins de 45 ans devenues inactives en vague 4 ont eu au moins un enfant. Cela contribuerait à près de 8 % de l'ensemble des situations finales d'inactivité. L'interruption d'activité pour élever ses enfants semble toutefois plus spécifiquement le cas des femmes dont le taux d'emploi initial était particulièrement faible : parmi ces « sortantes », plus de la moitié étaient en chômage de longue durée en vague 1.

Une autre part des sorties féminines, parmi les femmes de 45 ans et plus, semble « accompagner » la cessation d'activité du conjoint ; ces sorties représentent 8 % de l'ensemble. C'est en particulier le cas des couples d'indépendants ; ainsi, parmi les femmes de 45 ans et plus devenues inactives, 35 % ont cessé leur activité en même temps que leur conjoint indépendant sans pour autant se déclarer formellement à la retraite.

Tableau 8 – Sorties d'activité par catégorie identifiée de sortie

	Ensemble	Hommes, en %		Femmes, en %	
		du total	<i>des hommes</i>	du total	<i>des femmes</i>
Départs à la retraite	38,8	29,9	60,9	8,9	17,5
Autres cessations (lors de la cessation du conjoint)	8,0	-	-	8,0	15,7
Naissance d'enfant(s)	7,8	-	-	7,8	15,3
Sous-total « expliqué »	54,6	29,9	60,9	24,7	48,6
Reste	45,4	19,2	39,1	26,1	51,4
<i>n'avait occupé aucun emploi en vague 1</i>	18,6	6,1	12,4	12,5	24,6
<i>avait un problème de santé occasionnant une gêne sévère</i>	14,8	9,0	18,2	5,9	11,6
Total	100,0	49,2	100,0	50,8	100,0

Source : Insee, Panel européen de ménages, vagues 1 à 4.

Champ : actifs pauvres en vague 1, présents aux trois vagues suivantes et inactifs en vague 4

Lecture : 29,9 % des sorties d'activité correspondent à des hommes qui prennent leur retraite (soit 60,9 % des sorties masculines), 16,9 % (8,9+8,0) à des femmes qui prennent leur retraite ou cessent leur activité professionnelle (soit 33,2 % des sorties féminines), 7,8 % à des femmes qui interrompent leur activité lors de la naissance d'enfants (soit 15,3 % des sorties féminines). Il reste alors 45,4 % des sorties qui ne sont pas identifiées, dont 19,2 % correspondent à des hommes (et représentent 39,1 % des sorties masculines) et 26,1 % à des femmes (51,4 % des sorties féminines).

Une fois ajoutés ces deux types de « sorties » féminines aux retraites, il reste encore 45,4 % des passages en inactivité à identifier. Deux caractéristiques sont ici très fortement sur-représentées : d'une part le fait de n'avoir occupé aucun emploi en vague 1 : 41 % contre 17 % dans l'ensemble des actifs pauvres toutes destinées confondues, et d'autre part les problèmes de santé gênant l'activité, 32 % contre 11 % de l'ensemble des actifs pauvres, en particulier parmi les hommes (tableau 8). Ces deux facteurs pourraient correspondre à près du tiers des sorties d'activité constatées en vague 4.

Les « actifs » : pauvres ou non pauvres, question d'emploi ou question de situation familiale ?

Parmi les actifs pauvres de la vague 1 qui sont toujours actifs en vague 4, 44 % ne sont plus pauvres, 56 % le sont toujours. Comment se différencient les individus qui composent ces deux groupes ? Étaient-ils initialement dans des situations différentes, ont-ils connu plus ou moins de changements ? La difficulté ici tient au fait que la pauvreté est identifiée au niveau du ménage : dans les situations initiales comme dans les changements qui les modifient il faut donc tenir compte à la fois de ce qui est « individuel » au sens strict, mais aussi de ce qui caractérise l'ensemble du ménage et des changements qui ont pu affecter les autres membres du ménage. De nombreux facteurs entrent donc en ligne de compte. On propose dans une première étape de les identifier à partir d'une comparaison « à plat » entre les deux groupes ; dans un second temps, une modélisation sera utilisée pour tenter de les hiérarchiser.

Des situations initiales sensiblement différentes

En moyenne, les actifs sortis de la pauvreté en vague 4 sont plus souvent jeunes (20 % ont moins de 25 ans, contre 10 % des actifs restés pauvres), mieux dotés scolairement et dans des situations d'emploi plus favorables que les actifs restés pauvres. Il s'agit par ailleurs moins souvent de personnes qui ne sont pas de nationalité française, plus fréquemment de femmes, et de personnes qui vivent seules ou en couple sans enfant que dans d'autres types de ménages.

Les situations initiales se différencient également par les niveaux de vie, plus ou moins inférieurs au seuil de pauvreté ; les actifs pauvres sont en vague 1 dans des situations de pauvreté plus ou moins profonde, et, en moyenne, ceux qui ne sont plus pauvres en vague 4 étaient initialement « moins pauvres » que ceux qui vivent toujours sous le seuil de pauvreté, avec un revenu par u.c. en moyenne inférieur de 21 % au seuil de pauvreté pour les premiers, et 27 % pour les seconds (tableau 9).

Tableau 9 – Niveaux de vie en vague 1 et niveaux de vie en vague 4

Revenu par u.c. en vague 1 en % du seuil de pauvreté	Niveau de vie en vague 4		
	Pauvres	Non pauvres	Ensemble
>95	9,2	16,4	12,4
95 - > 90	14,2	12,2	13,3
90 - > 80	19,8	29,5	24,0
80 - > 66,7	23,5	18,5	21,3
66,7 - > 50	20,3	19,2	19,8
50 et moins	13,0	4,2	9,2
Ensemble	100,0	100,0	100,0
Écart initial moyen au seuil de pauvreté (en %)	- 27	-21	- 24

Source : Insee, Panel européen de ménages, vagues 1 à 4.

Champ : actifs pauvres en vague 1, présents aux trois vagues suivantes et actifs en vague 4

Lecture : 9,2 % des actifs toujours pauvres en vague 4 vivaient dans un ménage où le revenu par u.c. était au moins égal à 95 % du seuil de pauvreté, et 13 % dans un ménage où il était au plus égal à la moitié du seuil de pauvreté. Ces proportions étaient respectivement de 16,4 % et 4,2 % pour les actifs qui n'étaient plus pauvres en vague 4.

Ce premier balayage fournit des résultats qui ne sont guère surprenants : les jeunes auraient plus de chances de sortir de la pauvreté parce que celle-ci marquerait surtout les débuts de vie professionnelle, les mieux dotés en diplôme seraient a priori les plus susceptibles d'améliorer leur situation sur le marché du travail et leur revenu d'activité, les salariés stables à temps complet de bénéficier des effets de l'ancienneté et d'une progression dans leur carrière, et les personnes seules ou en couple sans enfant ont par définition les charges de famille les plus faibles. Enfin, les « moins

pauvres », c'est-à-dire les plus proches du seuil de pauvreté, auraient le plus de chances de passer au-dessus de ce seuil.

Les choses sont cependant un peu plus compliquées, d'abord parce que les caractéristiques des individus ne sont pas disjointes : âge, sexe, éducation, situation sur le marché du travail et type de ménage d'appartenance jouent en même temps, et éventuellement en sens contraire. Ensuite, on ne compare ici que les personnes restées actives, et il est possible qu'un effet de sélection joue sur la composition de cette sous-population ; la sur-représentation des femmes dans les sorties de pauvreté pourrait en être une illustration, dans la mesure où celles restées actives pourraient être plus qu'en moyenne des femmes dont la situation sur le marché du travail s'est améliorée. Un autre facteur de complexité vient du fait que les situations initiales ne sont pas immuables : mises en couple, naissances et autres changements familiaux peuvent modifier les charges de famille initiales ; les situations d'emploi des individus, mais aussi celles des autres membres de leur ménage peuvent avoir changé, etc.

Des changements plus fréquents parmi les actifs qui sortent de la pauvreté

Pour dénombrer et caractériser les changements, on ne compare que les situations initiales et finales : un « changement » est donc une différence entre la valeur d'une caractéristique en vague 1 et sa valeur en vague 4. Les domaines retenus sont les situations individuelles sur le marché du travail, le type de ménage d'appartenance et la taille du ménage ; on a également tenu compte de la position de la personne dans son ménage, d'un éventuel changement de ménage et de l'activité des autres membres du ménage.

Dans l'ensemble, en prenant en compte toutes ces dimensions, les trois quarts des actifs pauvres restés actifs avaient connu au moins un changement dans leur situation entre la vague 1 et la vague 4 ; cette proportion s'élève à 81 % parmi les actifs qui ne sont plus pauvres à la dernière observation contre 71 % parmi ceux qui sont restés pauvres (tableau 10). Notons que 100 % des actifs devenus inactifs avaient connu au moins un changement ne serait-ce que du point de vue de leur participation au marché du travail.

Tableau 10 – Fréquence des changements de situation entre les vagues 1 et 4

Niveau de vie en vague 4 :	Pauvres	Non pauvres	Ensemble
Aucun changement par rapport à la situation initiale	29,4	19,3	25,0
Au moins un changement	70,6	80,7	75,0
Total	100,0	100,0	100,0

Source : Insee, Panel européen de ménages, vagues 1 à 4.

Champ : actifs pauvres en vague 1, présents aux trois vagues suivantes et actifs en vague 4.

Le cas des personnes n'ayant connu aucun changement et cependant sorties de la pauvreté en vague 4 semble un peu particulier, et notamment pose la question d'un effet d'erreur de mesure sur le revenu. Si cette possibilité ne peut pas être totalement écartée, ces « sorties de pauvreté sans changement » ne semblent pas invraisemblables. En effet, les personnes en question se différencient assez nettement de l'ensemble sur deux caractéristiques initiales : une situation sur le marché du travail a priori plus favorable d'une part, et une pauvreté en moyenne moins profonde. Sur le marché du travail, 93 % occupaient en vague 1 un emploi toute l'année, contre 60 % de l'ensemble ; par ailleurs, 40 % étaient indépendants, catégorie dont les revenus sont susceptibles de connaître des variations de plus grande amplitude (à la hausse comme à la baisse d'ailleurs) que des salariés. En ce qui concerne leur niveau de vie initial, 76 % avaient un revenu supérieur à 80 % du seuil de pauvreté, contre 50 % de l'ensemble (et 58% des actifs qui n'étaient plus pauvres en vague 4).

Pour caractériser les changements, on a d'abord considéré deux grands domaines : ceux modifiant la situation sur le marché du travail ou le volume d'emploi de la personne, mais aussi des autres membres de son ménage d'appartenance – donc susceptibles d'entraîner des variations du revenu –, ceux modifiant la composition ou la taille du ménage d'appartenance – donc susceptibles de modifier le nombre d'unités de consommation – ; ces deux domaines de changement ne sont bien entendu pas exclusifs. Au total, 44,6 % des actifs pauvres en vague 1 toujours actifs en vague 4 avaient connu une modification de leur situation sur le marché du travail, 52,2 % une modification des

situations vis-à-vis de l'emploi des autres membres du ménage, et 39,6 % une modification relative à leur ménage d'appartenance ; dans les deux domaines, les changements ont été plus fréquents parmi les actifs qui ne sont plus pauvres en vague 4 (tableau 11).

La faible taille de l'échantillon ne permettant pas d'illustrer toutes les configurations possibles, on a ensuite isolé les modifications par rapport à la situation initiale ayant porté seulement sur la situation individuelle sur le marché du travail, ou seulement sur la démographie du ménage, ou seulement sur l'activité des autres membres du ménage à démographie inchangée, ou sur l'identité du ménage (le ménage d'appartenance n'est plus le même en vague 4 qu'en vague 1). Ces types de changements couvrent environ 54 % des modifications des situations initiales ; une proportion non négligeable des changements porte donc sur plusieurs domaines, un peu plus souvent d'ailleurs parmi les actifs restés pauvres que parmi les autres (tableau 11). Pour les quatre changements identifiés, on observe en particulier que ceux ayant porté sur la situation personnelle sur le marché du travail ont concerné relativement plus souvent les actifs qui sont restés pauvres que ceux qui ne le sont plus (respectivement 20 % et 14 %), et à l'inverse les changements ayant concerné exclusivement l'activité des autres membres du ménage représentent une proportion plus forte parmi les actifs qui ne sont plus pauvres (19 %) que parmi ceux qui sont restés pauvres (12,5 %). On remarque également que la part des personnes qui ne vivent plus dans le même ménage est très nettement plus élevée parmi les actifs qui ne sont plus pauvres (13,5 %) que parmi ceux qui le sont toujours (4,7 %).

Tableau 11 – Domaine et nature des changements de situation selon le niveau de vie en vague 4

Niveau de vie en vague 4	Pauvres	Non pauvres	Ensemble
Domaine (*) :			
Situation individuelle sur le marché du travail	42,1	47,7	44,6
Situation des autres membres du ménage sur le marché du travail	46,6	59,2	52,2
Composition ou taille du ménage d'appartenance	35,8	44,5	39,6
Les changements ont modifié :			
Seulement la situation individuelle d'activité	20,5	14,2	17,5
Seulement l'activité des autres membres du ménage sans changement démographique	12,5	18,9	15,5
Seulement la démographie du ménage initial sans changement de ménage	12,4	10,2	11,7
L'identité du ménage (la personne n'appartient plus au même ménage qu'en vague 1)	4,7	13,5	8,9
<i>Sous-total</i>	50,1	56,8	53,6
Autres combinaisons de changements	49,9	43,2	46,4
Total des changements	100,0	100,0	100,0
Changements ayant modifié la composition ou la taille du ménage (**):			
Mise en couple	2,3	11,0	6,1
<i>dont conjointement à un départ du foyer parental</i>	0,9	5,1	2,3
Départ du conjoint (séparations, décès)	1,8	3,4	2,5
Naissance(s)	6,2	6,8	6,5
Autre(s) arrivée(s) d'enfant(s)	7,0	2,8	5,1
Départ d'enfant(s)	19,9	31,4	24,9
Arrivée d'une autre personne (hors conjoint ou enfant)	2,5	0,9	1,8
Départ d'une autre personne (hors conjoint ou enfant)	3,0	3,0	3,0
Départ du foyer parental	2,4	9,2	5,4
<i>dont conjointement à une mise en couple</i>	1,4	5,9	3,4

Source : Insee, Panel européen de ménages, vagues 1 à 4.

Champ : actifs pauvres en vague 1, présents aux trois vagues suivantes et actifs en vague 4.

(*) Total supérieur à 100 % du fait de la non-exclusivité des domaines d'événements.

(**) Total supérieur à la proportion de changements ayant modifié la composition ou la taille du ménage du fait de la non-exclusivité des domaines d'événements.

Les changements démographiques ayant modifié la composition ou la taille du ménage d'appartenance sont le plus souvent des départs d'enfants (24,9 %), puis des naissances (6,5 %) ou autres arrivées d'enfants (familles recomposées, 5 %) ; au niveau individuel, les événements les plus fréquents sont les mises en couple (6 %) et le départ du foyer parental (5,4 %, dont 3,4 %

s'accompagnent d'une mise en couple). Ces évènements n'ont pas touché également les individus selon qu'ils sont ou non toujours pauvres en vague 4 : en particulier, les départs d'enfants sont plus fréquents dans les ménages des actifs qui ne sont plus pauvres, de même que les mises en couple et les départs du foyer parental. À l'inverse, dans les ménages des actifs qui sont toujours pauvres, les arrivées d'enfants autres que des naissances et les arrivées de personnes hors mises en couple et enfants sont plus fréquentes qu'en moyenne.

Quel a été l'effet de ces changements sur les volumes d'emploi et la taille des ménages ? Pour l'ensemble, le volume d'emploi dans les ménages d'appartenance (mesuré en nombre total de mois de travail) a augmenté dans un tiers des cas, baissé dans 30 % des cas et n'a pas varié dans 36 % des cas. La taille des ménages d'appartenance a augmenté dans 11,5 % des cas, baissé dans 24 % des cas et n'a pas changé dans 64 % des cas (tableau 12).

Tableau 12 – Variations des volumes d'emploi et de la taille des ménages entre les vagues 1 et 4

Niveau de vie en vague 4		Pauvres	Non pauvres	Ensemble
Volumes d'emploi				
- pour l'ensemble du ménage				
	augmentation	27,5	40,9	33,4
	diminution	33,6	26,6	30,5
	pas de changement	38,8	32,5	36,1
- individu				
	augmentation	16,6	27,2	21,3
	diminution	20,1	13,4	17,1
	pas de changement	63,3	59,4	61,6
- autres membres du ménage				
	augmentation	18,8	31,6	24,4
	diminution	19,8	24,0	21,7
	pas de changement	61,4	44,0	53,9
Taille des ménages d'appartenance				
- nombre total de personnes				
	augmentation	12,6	10,1	11,5
	diminution	18,8	31,1	24,2
	pas de changement	68,5	58,8	64,2

Source : Insee, Panel européen de ménages, vagues 1 à 4.

Champ : actifs pauvres en vague 1, présents aux trois vagues suivantes et actifs en vague 4.

Sans surprise, on constate que les variations du volume d'emploi sont plus souvent des hausses parmi les actifs qui ne sont plus pauvres en vague 4 (41 %) que parmi les autres (27,5 %), et les variations de la taille du ménage d'appartenance sont plus souvent des baisses parmi les actifs devenus non pauvres (31,1 %) que parmi ceux qui sont toujours pauvres (18,8 %). Dans les termes du calcul du niveau de vie, les actifs qui ne sont plus pauvres ont ainsi plus souvent que les autres connu des changements qui, potentiellement, augmentent le revenu et/ou qui diminuent le nombre d'unités de consommation. On note également que la proportion de variations du volume d'emploi dans le ménage due à l'activité des autres membres du ménage est en moyenne plus élevée que celle due aux variations d'activité individuelle.

Les actifs sortis d'une situation de pauvreté se différencient donc des actifs restés pauvres par de nombreuses caractéristiques : ils partent de situations relativement « meilleures » et ont connu des changements apparemment plus favorables à un meilleur équilibre des éléments du niveau de vie. Toutefois, de nombreux effets de structure limitent la portée de la comparaison « terme à terme » qui a été menée jusqu'ici ; une analyse économétrique va permettre de les contrôler.

Toutes choses égales par ailleurs, les situations initiales sur le marché du travail et les changements ayant modifié l'activité jouent fortement sur les sorties de pauvreté

On a modélisé la sortie de pauvreté parmi les actifs, en retenant successivement uniquement les caractéristiques des situations initiales, puis en prenant en compte les changements de la situation individuelle sur le marché du travail, puis les changements relatifs au ménage d'appartenance

(respectivement les spécifications (1), (2) et (3)). Par rapport à ce que suggéraient les statistiques descriptives, la modélisation « toutes choses égales par ailleurs » apporte quelque bémol, et suggère une hiérarchie dans l'effet des différentes dimensions retenues (tableau 13).

Tableau 13 – Impact des caractéristiques initiales et des changements sur la sortie de pauvreté (modèle logit)

spécification		(1)		(2)		(3)	
		Coeff.	Chi2	Coeff.	Chi2	Coeff.	Chi2
paramètres							
constante		1,02	10,526	1,21	13,923	1,02	8,005
Caractéristiques initiales							
sexe	sexe masculin	réf	réf	réf	réf	réf	réf
	sexe féminin	0,54	6,939	0,59	7,706	0,44	4,030
tranche d'âge	moins de 25 ans	-0,05	0,016	-0,07	0,037	-0,24	0,350
	25 à <35 ans	-0,44	4,011	-0,45	4,129	-0,38	2,645
	35 à <50 ans	réf	réf	réf	réf	réf	réf
diplôme	50 ans et plus	-0,31	1,210	-0,23	0,646	-0,33	1,210
	au plus Cep	-0,48	2,480	-0,48	2,366	-0,51	2,464
nationalité	BEPC, CAP, BEP	réf	réf	réf	réf	réf	réf
	Bac et plus	0,00	0,000	-0,09	0,191	-0,05	0,057
situation d'activité	française	réf	réf	réf	réf	réf	réf
	nationalité	-0,77	6,536	-0,88	8,017	-0,88	7,484
type de ménage et autres membres	TC 12 mois	réf	réf	réf	réf	réf	réf
	TP 12 mois	-0,79	6,631	-0,97	9,268	-0,97	8,489
	indépendant	-1,28	19,346	-1,45	23,613	-1,37	19,854
	alternances emploi majoritaire	-0,68	5,006	-1,04	7,981	-0,98	6,364
autres membres	alternances chômage majoritaire	-0,87	7,088	-1,38	11,245	-1,30	8,895
	aucun emploi	-1,07	12,738	-1,64	23,733	-1,57	20,052
	personne seule	0,36	0,858	0,49	1,511	0,47	1,064
	personne en couple sans enfant 2 actifs	1,47	8,324	1,45	7,508	1,54	8,015
	personne en couple sans enfant 1 seul actif	0,46	0,878	0,41	0,657	0,62	1,372
	personne en couple avec 1 ou 2 enfant(s) 2 actifs	réf	réf	réf	réf	réf	réf
	personne en couple avec 1 ou 2 enfant(s) 1 actif	-0,93	8,323	-0,96	8,620	-1,03	8,714
	personne en couple avec 3 enfants et plus 2 actifs	0,00	0,000	-0,03	0,008	-0,15	0,264
	personne en couple avec 3 enfants et plus 1 actif	-1,29	14,059	-1,36	15,155	-1,55	17,821
	chef de ménage monoparental, enfant actif	-0,40	0,256	-0,46	0,346	-0,69	0,722
	chef de ménage monoparental, enfant inactif	-1,14	9,606	-1,20	10,254	-1,26	9,579
	enfant, au moins un autre actif dans le ménage	0,13	0,125	0,24	0,435	-0,07	0,028
écart au seuil de pauvreté	enfant, seul actif dans le ménage	1,28	3,090	1,29	3,227	0,73	0,942
	autre cas, au moins un autre actif dans le ménage	0,23	0,389	0,16	0,172	0,61	1,829
	autre cas, seul actif dans le ménage	-0,51	0,614	-0,32	0,239	0,26	0,141
	revenu initial >80% du seuil de pauvreté	réf	réf	réf	réf	réf	réf
autres membres du ménage	revenu initial de 80% à >2/3 du seuil	-0,55	6,268	-0,59	6,835	-0,61	6,490
	revenu initial de 2/3 à >1/2 du seuil	-0,14	0,397	-0,17	0,505	-0,35	2,008
	revenu initial = ou < 1/2 seuil	-1,14	10,270	-1,07	8,548	-1,10	8,244
Changements							
situation d'activité	aucun changement de la situation d'activité	-	-	réf	réf	réf	réf
	nette amélioration	-	-	0,84	8,508	0,79	6,695
	nette détérioration	-	-	-0,53	3,596	-0,56	3,588
	autres changements	-	-	0,03	0,009	0,04	0,017
démographie du ménage	aucun changement de la démographie du ménage	-	-	-	-	réf	réf
	la personne vit toujours dans le même ménage et la taille du ménage a augmenté	-	-	-	-	-	-
	mise en couple	-	-	-	-	0,89	1,654
	naissance(s)	-	-	-	-	0,25	0,360
	autres arrivées d'enfants (familles recomposées)	-	-	-	-	-1,18	3,396
	autres arrivées	-	-	-	-	-1,19	1,851
	la taille du ménage s'est réduite	-	-	-	-	-	-
	départ du conjoint	-	-	-	-	0,79	0,982
	départ d'enfant(s)	-	-	-	-	0,89	11,330
	départ d'un autre membre du ménage	-	-	-	-	-1,16	2,072
	la personne ne vit plus dans le même ménage	-	-	-	-	-	-
	enfant ayant quitté le foyer parental	-	-	-	-	1,39	6,438
autres membres du ménage	autres cas	-	-	-	-0,40	0,153	
autres membres du ménage	aucun changement	-	-	-	-	réf	réf
	le volume d'emploi a augmenté	-	-	-	-	0,68	9,030
du ménage	le volume d'emploi a diminué	-	-	-	-	-0,04	0,022
Nobs : 748, dont 311 ne sont plus pauvres		pseudo R2		0,216	0,251	0,311	

Source : Insee, Panel européen de ménages, vagues 1 à 4.

Champ : actifs pauvres en vague 1, présents aux trois vagues suivantes et actifs en vague 4.

Pour ce qui est des bémols, on constate notamment que, une fois prises en compte leurs autres caractéristiques, les jeunes n'ont pas un avantage significatif dû seulement à l'âge ; le niveau d'éducation ne semble pas non plus jouer, en tant que tel, de façon significative. En revanche, pour les autres caractéristiques individuelles initiales, l'effet du sexe ou de la nationalité correspondent à ce que suggéraient les statistiques descriptives.

Plus généralement, le principal résultat concerne l'impact de la situation initiale sur le marché du travail : toutes choses égales par ailleurs, l'emploi salarié à temps complet toute l'année a un effet significativement positif sur la probabilité de sortie de la pauvreté, et ce contre n'importe quelle autre situation d'emploi. Ce résultat n'était pas évident : les situations d'emploi les plus « favorables » peuvent être les plus durables, mais sont aussi celles qui risquent le plus de se détériorer ; c'est donc ici l'effet stabilité dans l'emploi salarié qui semble prédominer. Par rapport à cette situation, on observe notamment que le fait d'être indépendant joue négativement sur la probabilité de sortie. Deux explications peuvent être avancées ici : d'abord, les indépendants sont « indépendants toute l'année » même s'ils connaissent des baisses de leur activité : en d'autres termes, là où des salariés connaîtraient éventuellement un épisode de chômage, les indépendants restent des « actifs occupés » ; deuxièmement, il est fréquent qu'un autre membre de la famille soit également dans ce statut, donc il y a moins de chances pour que l'emploi d'un autre membre du ménage vienne faire la différence.

Le second résultat intéressant porte sur l'effet du type de ménage d'appartenance : contrairement à ce que suggéraient les statistiques descriptives, le fait de vivre seul(e) n'a pas, en tant que tel, d'effet significatif sur la sortie de pauvreté ; par contre, le fait de vivre en couple, sans enfant, avec un conjoint lui aussi actif a un effet positif significatif. Dans le cas des couples avec enfant(s), l'activité du conjoint joue plutôt positivement, et, plus généralement dans le cas des personnes qui ne vivent pas seule, la présence d'un autre actif dans le ménage ; par exemple, si les chefs de famille monoparentale ont significativement une plus faible probabilité de sortie, cet effet n'est pas significatif si un enfant est également actif. À l'inverse, les « enfants », lorsqu'ils sont le seul actif de leur ménage d'appartenance ont une plus forte probabilité de sortie de pauvreté, du moins tant que l'on ne prend pas en compte l'effet des changements démographiques.

Le troisième résultat important concerne l'effet des changements dans l'activité, de la personne ou d'autres membres de son ménage ; ici, on constate que si la fréquence des changements semblait plus importante parmi les autres personnes du ménage que pour la personne elle-même, l'effet des changements ayant concerné la personne elle-même est plus fort que celui des changements ayant concerné les autres membres du ménage. Le sens des effets n'est pas surprenant : une amélioration de la situation individuelle sur le marché du travail a un impact significatif et positif sur la sortie de pauvreté, une détérioration a un effet inverse ; cela joue dans le même sens lorsqu'il s'agit de l'activité des autres membres du ménage, mais l'effet d'une augmentation du volume d'emploi est un peu moins fort, et l'effet d'une baisse n'est pas significatif.

Enfin, seul un petit nombre d'évènements concernant le ménage apparaissent significatifs : il s'agit d'une part de l'arrivée d'enfants (hors naissances) avec un effet négatif sur la probabilité de sortie de pauvreté, et des départs d'enfants, qui eux jouent positivement. On observe également que le changement de ménage augmente la probabilité de sortie de pauvreté lorsqu'il s'agit du départ du foyer parental. Lorsque ce changement est pris en compte, l'effet positif observé dans les deux premières spécifications pour les enfants seuls actifs de leur ménage d'appartenance disparaît d'ailleurs, suggérant qu'il était dû plutôt au changement de ménage qu'à cette situation initiale.

Pascal Breuil

INSEE, Division Revenus et patrimoine des ménages
pascale.breuil@insee.fr

Sophie Ponthieux

INSEE, Division Conditions de vie des ménages
sophie.ponthieux@insee.fr

Jean-Paul Zoyem

INSEE, Division Redistribution et politiques sociales
jean-paul.zoyem@insee.fr

Bibliographie

- Ansieau D., Cases C., Chambaz C., 1997, Le panel communautaire des ménages, *Courrier des statistiques*, n° 83-84
- Dubois C., Jeandidier B., 2000, Dans quelle mesure les évènements d'emploi et les évènements familiaux peuvent-ils expliquer les transitions individuelles de pauvreté ? 7^{es} Journées d'études Céreq-Lasmas-IdL, Nancy, mai.
- Estrade M.-A., Thiesset C., 1998, Des débuts de carrière moins assurés, *Insee Première*, n° 598.
- Lagarenne C., Legendre N., 2000, Les travailleurs pauvres en France : facteurs individuels et familiaux, *Économie et statistique*, n° 335 (à paraître).
- Hourriez J.-M., Legris B., 1997, L'approche monétaire de la pauvreté : méthodologie et résultats, *Économie et statistique*, n° 308-309-310.
- Hourriez J.-M., Olier L., 1997, Niveau de vie et taille du ménage : estimation d'une échelle d'équivalence, *Économie et statistique*, n° 308-309-310.
- INSEE, 1997, Mesurer la pauvreté aujourd'hui, *Économie et statistique*, n° 308-309-310.
- Klein B.W., Rones P.L., 1989, A profile of the working poor, *Monthly Labor Review*, Oct.
- Kim M., 1998, Are the Working Poor Lazy ? *Challenge*, vol. 41, n° 3, May/June, p. 85-99.
- Lollivier S., Verger D., 1997, Pauvreté d'existence, monétaire ou subjective sont distinctes, *Économie et statistique*, n° 308-309-310.

L'insertion professionnelle des jeunes : éléments de comparaison européenne

Thomas Couppié, Michèle Mansuy

L'entrée des jeunes dans la vie active constitue un thème d'études en sciences sociales présent dans de nombreux pays, notamment de l'Union Européenne. Cependant, une revue comparée des littératures nationales (Jobert, Marry et Tanguy, 1995 ; Hannan et alii, 1999a, par exemple) révèle des disparités profondes d'approche tant sur les questions soulevées que sur le champ investi, les méthodologies élaborées et les outils mis en place. Dans ce qui suit, on développe cette diversité d'approche. En la prenant en compte, on bâtit ensuite des indicateurs comparatifs, qui éclairent partiellement la singularité des débutants sur les marchés du travail européens.

1. Quelles catégories pour une analyse comparative de l'insertion professionnelle des jeunes en Europe ?

France, Allemagne et le Grande-Bretagne : trois configurations distinctes des recherches sur la transition école-travail

Dans le cas français, un champ de recherche de l'insertion s'est constitué à partir d'une demande institutionnelle visant à explorer la nature des relations entre formations et emplois (Tanguy, 1986). Dès les années 70, l'État français, dépositaire de l'organisation de la formation initiale, a activement contribué à la constitution de ce champ de recherches en se dotant d'institutions spécifiques (Céreq, CEE) et d'instruments d'observation (Oneva¹, bilans formation-emploi). Il s'agissait initialement, dans la lignée des travaux du Plan, d'aider au pilotage de la politique de formation professionnelle pour accompagner les évolutions structurelles du marché du travail et anticiper les besoins en qualifications (Affichard et Gensbittel, 1984). Par la suite, la montée du chômage des jeunes et la vulnérabilité singulière de leur position sur le marché du travail par rapport au reste de la main-d'œuvre ont contribué à élargir les demandes adressées à ce dispositif (Affichard, 1985 ; Zilberman, 1987). Les méthodologies choisies et la forme des outils mis en place découlent de ces objectifs. Plus particulièrement, l'Oneva s'est construit à partir d'enquêtes statistiques nationales de grande ampleur qui donnent une information complexe sur les parcours professionnels des jeunes. *Calées sur la notion de sortants de formation initiale*, population « frontière » entre le système éducatif piloté par l'État et le marché du travail, elles décrivent en détail les premières années de vie active de ces jeunes et couvrent l'ensemble des niveaux de formation.

À l'inverse, nombre de recherches allemandes s'inscrivent dans l'exploration du « système de transition organisé » constitué par les formations professionnelles et post-secondaires, dont la clé de voute est le « système dual » (Heinz et Nagel, 1995). Ce système de transition repose sur un processus d'ajustement en deux étapes : allocation des jeunes dans les formations (dans l'apprentissage dans le cas du système dual) puis allocation des jeunes dans les emplois (Méhaut et Géhin, 1993). Son organisation est le fruit d'une coopération entre entreprises, partenaires sociaux, Länder et l'État (Verdier et Möbus, 1999). Dans ce cadre, *les statuts d'élève et d'actif ne s'opposent plus mais peuvent se combiner* (Marry, 1995). Bien qu'il n'y ait pas de relation strictement mécanique entre ces deux

1. Observatoire National des Entrées dans la Vie Active du Céreq.

étapes, la période d'allocation dans les formations a polarisé l'attention car elle est apparue comme le moment privilégié de détermination du devenir professionnel des jeunes (Heinz et Nagel, 1995). Les études du devenir des jeunes après la formation occupent alors une place plus périphérique dans la recherche, d'autant plus que la situation des jeunes allemands a longtemps été perçue comme « exemplaire » sur le marché du travail vis-à-vis des autres catégories de main-d'œuvre. Elles sont essentiellement axées soit sur la vérification de la correspondance entre filières de formation suivies et groupes professionnels investis, soit sur les sous-populations à « transitions incertaines » (Heinz et Nagel, 1995 ; Hannan et alii, 1999a). Cela explique en partie pourquoi elles sont comparativement moins nombreuses et plus ciblées, n'ont pas de représentativité au niveau national et délaissent le recueil d'informations longitudinales.

Le Royaume-Uni représente un troisième cas d'espèce. Il se caractérise par un champ de recherches sur la transition école-travail fractionné, dans lequel les problématiques de la relation formation-emploi sont très peu présentes (Raffe, 1995). Cet état de fait s'explique historiquement par la faiblesse de l'institution scolaire en Grande-Bretagne, fruit de l'engagement limité de l'État dans l'organisation de la formation (Tanguy et Rainbird, 1995). Celui-ci s'est traditionnellement cantonné à une fonction de régulation du marché de la formation, limitant ses interventions plus directes à l'enseignement général obligatoire. Cette régulation par le marché a produit une forte diversité des cursus de formation et des institutions qui les préparent. Dans ce contexte, la formation est moins qu'ailleurs l'apanage d'un groupe d'âge, moins centrée sur un moment de la vie et moins cantonnée à des institutions spécialisées². Cette position a entretenu le faible développement de l'éducation au Royaume-Uni chez les jeunes, concurrencée par l'attrait qu'exerce le marché du travail (Tanguy et Rainbird, 1995 ; Marsden et Ryan, 1990). Dans ce contexte, une bonne partie de la formation professionnelle s'effectue après l'entrée sur le marché du travail (Raffe, 1995) et *la formation et l'emploi ne déterminent pas des états aussi dissociés qu'en France* (Tanguy et Rainbird, 1995). Le champ de recherche sur l'insertion professionnelle des jeunes laisse apparaître une certaine césure entre deux principaux domaines. Le premier est centré sur le marché du travail – les théories de la segmentation et la place des jeunes sur les différents segments (Ashton, 1995). Le deuxième est plus axé sur les cheminements au sein du système éducatif et sur l'exploration des choix des jeunes, appréhendés par le suivi de cohortes de jeunes (Raffe, 1995). Ceci explique pour une bonne part l'originalité des enquêtes de suivi menées en Grande-Bretagne. Elles sont construites autour du devenir de la totalité d'une génération, indépendamment du statut des enquêtés vis-à-vis de la formation ou du marché du travail. Les jeunes sont en général suivis à partir de 16 ans – âge de fin de scolarité obligatoire – et jusqu'à 19 ans, âge où les principaux choix de formation sont effectués (Raffe, 1995).

L'analyse comparée en Europe : la difficulté de prendre en compte les cadres institutionnels

L'analyse comparée de l'insertion professionnelle entre pays apparaît donc une tâche ardue, autant d'un point de vue théorique que pratique. En effet, les sens donnés au concept de transition école-travail n'apparaissent pas aisément conciliables d'un contexte national à l'autre. De plus, il n'existe pas d'outil commun d'observation spécifique à cet objet. Dans ce contexte, une réponse traditionnelle consiste à opérer un glissement de l'objet d'études de l'insertion professionnelle proprement dite vers la situation professionnelle des jeunes, en tant que classe d'âge. Cette démarche prend acte de la faiblesse des sources statistiques internationales dans ce domaine et a le mérite d'objectiver la catégorie d'analyse qui devient ainsi strictement comparable, dans sa construction, d'un pays à l'autre. Elle s'avère en outre fructueuse pour mettre en évidence, jusqu'à un certain point, des régularités transnationales autant que des contrastes entre pays dans les faits observés. Mais elle a ses limites. En effet, comme de nombreux auteurs le soulignent (Rose 1998 ; Couppié et Mansuy, 2000a ; Béduwé et Giret, 1998, par exemple), elle conduit à transformer l'étude d'un phénomène par essence dynamique en l'observation d'une population à un moment donné. Or, comme l'observe José Rose (1998), « au regard de l'emploi, être jeune a un certain sens à condition que l'on précise qu'il s'agit d'âge non pas en soi mais au regard de l'accès à l'emploi. L'ancienneté sur le marché du travail est un

2. « Plus qu'ailleurs, un même diplôme peut être préparé par des institutions différentes et une même institution peut préparer à divers diplômes » (Tanguy et Rainbird, 1995).

critère important puisqu'il révèle une perte progressive de singularités des entrants (...) et confirme l'importance de la socialisation professionnelle et de l'acquisition de l'expérience. » Les statistiques par âge regroupent par construction des jeunes dont l'expérience de travail est très inégale. Cette occultation du rôle de l'expérience peut conduire à des problèmes d'interprétation d'autres variables. Par exemple, le niveau d'études atteint n'a pas le même sens, à âge égal, pour celui qui a achevé ses études et pour celui qui les poursuit.

Un deuxième type de réponse est plus récemment apparu. Certaines études comparatives ont tenté de prendre en compte le statut complexe et disparate du processus de transition école-travail. Elles proposent des catégories traitant cette hétérogénéité (Barailler et alii, 1997 ; Hannan et alii, 1998 ; Couppié et Mansuy, 1998 ; OCDE, 1998a, 2000, par exemple). Mais la mise en œuvre pratique de cette stratégie se heurte à l'insuffisance des sources statistiques internationales. À défaut de données idéales spécifiquement construites pour décrire dans les mêmes termes l'ensemble du processus dans chacun des pays étudiés, ces études ont dû se rabattre sur les enquêtes existantes. Deux voies ont été explorées :

- ◆ La juxtaposition (OCDE, 1998a) ou l'harmonisation a posteriori (Hannan et alii, 1998 ; Hannan et alii ; 1999b) d'enquêtes nationales auprès de sortants de formation, spécifiquement conçues pour étudier l'insertion professionnelle des jeunes, est la première voie. Mais ces projets se sont heurtés à d'importantes difficultés – cohérence du champ enquêté, homogénéité des questions, recouvrement des thèmes renseignés, comparabilité des nomenclatures – qui réduisent notablement leurs apports potentiels (Brannen et Smyth, 2000). D'autre part, ce type d'enquêtes n'existe que dans un nombre limité de pays (pour un aperçu, non exhaustif, voir Raffé, 2000).
- ◆ L'analyse secondaire d'enquêtes déjà harmonisées sur la situation de la population active a été la seconde voie (Barailler et alii, 1997 ; Couppié et Mansuy, 1998). Ces exploitations ont essentiellement concerné les enquêtes européennes sur les Forces de Travail et le Panel Européen de Ménages. Ces tentatives ont marqué les limites de ces ressources. Ainsi, différentes ébauches de catégorisation des sortants de formation se sont heurtées tantôt à l'insuffisance des données collectées – empêchant d'aboutir à des constructions homogènes et univoques d'un pays à l'autre – tantôt à la taille des échantillons de ces enquêtes.

Ce bref survol met en évidence la difficulté de construire une notion européenne commune de l'insertion professionnelle des jeunes, bien au-delà du flou déjà existant au niveau français (Rose, 1998 ; Vincens, 1997, 1998 ; Vernières, 1997). Cet objet apparaît très dépendant des cadres institutionnels dans lesquels il est défini. Plus particulièrement :

- ◆ Les modalités d'organisation du système éducatif pèsent sur la nature et la perception des qualifications qu'il produit. Allmendinger (1989) démontre l'hétérogénéité d'organisation des systèmes éducatifs en les classant selon deux critères : les degrés de standardisation et de stratification des formations qu'ils délivrent. La standardisation évalue l'homogénéité relative des qualifications produites à travers les différentes composantes du système alors que la stratification (verticale et/ou horizontale) rend compte du degré de différenciation des formations proposées. Ainsi le système anglais apparaît à la fois peu standardisé et peu stratifié. Les systèmes allemand et français sont en revanche très standardisés, le premier plus fortement stratifié que le second (Müller et Shavit, 1998). Le traitement de la formation professionnelle est à ce titre exemplaire. L'existence d'une filière autonome, les modes de définition de ses contenus pédagogiques (par l'État seul ou en partenariat avec les entreprises, les branches professionnelles...) et les modes d'organisation des enseignements (sous statut scolaire ou par alternance) concourent à préciser la spécificité des qualifications certifiées (Aventur et Möbus, 1999). Ces caractéristiques affectent la nature des diplômes délivrés. Ainsi, Verdier et Möbus (1999) établissent que le diplôme professionnel n'a pas le même sens en Allemagne et en France. Il correspond fondamentalement à une règle d'organisation du marché du travail outre-Rhin, alors qu'il représente essentiellement un signal à valoriser sur ce marché en France.
- ◆ Les modalités d'organisation des marchés du travail et le type de relations professionnelles qu'elles induisent conditionnent l'usage des titres scolaires par les entreprises et donc la place faite aux jeunes débutants dans les recrutements. À la suite des travaux de Maurice, Sellier et Sylvestre (1982), différents auteurs mettent en évidence la liaison entre types de marché du travail, caractéristiques des emplois offerts aux jeunes et usage des qualifications scolaires par

les entreprises (Marsden et Ryan, 1990, par exemple). Ainsi, les marchés internes tendent à singulariser les jeunes débutants des autres catégories de main-d'œuvre et analysent les qualifications scolaires comme un signal des capacités de l'individu. À l'inverse, les marchés professionnels s'appuient sur les qualifications acquises en formation pour sélectionner leur main-d'œuvre et discriminent peu les individus par l'expérience accumulée de travail (Marsden et Ryan, 1990 ; Eyraud, Marsden et Sylvestre, 1990).

- ♦ au point de rencontre du système éducatif et du marché du travail, l'existence de logiques d'articulation spécifiques conditionnant le passage des jeunes de l'un vers l'autre a été soulignée par différents auteurs. Marsden (1991) montre l'interdépendance en Allemagne entre la structuration de la formation professionnelle par le biais de l'apprentissage et le fonctionnement des marchés professionnels, la bonne santé de l'un entretenant la bonne santé de l'autre. Hannan, Raffe et Smyth (1997) proposent une taxinomie de ces logiques d'articulation. Garonna et Ryan (1989) s'attachent à décrire en quoi elles peuvent former un système de régulation de l'entrée des jeunes sur le marché du travail dont ils donnent différentes formes typiques. Gautié et Lefresne (1997) y intègrent le rôle des politiques publiques.

La prise en compte de ces cadres institutionnels a souvent été négligée dans les analyses quantitatives comparées de l'insertion professionnelle des jeunes, faute de moyens. C'est pourquoi, on illustrera dans un premier temps quelques-unes des difficultés tant pratiques que théoriques auxquelles doivent faire face de telles études. Les disparités dans les rythmes de sortie de formation et dans les structures de niveaux d'études atteints sont deux exemples de la diversité de production des différents systèmes éducatifs. L'importance variable d'états intermédiaires où les jeunes se retrouvent simultanément en formation et en emploi est un exemple de la difficulté à caractériser le processus même d'insertion professionnelle.

Dans un deuxième temps, on présentera une nouvelle démarche d'analyse comparée de l'insertion professionnelle des jeunes menée dans le cadre du projet CATEWE (Comparative Analysis of the Transitions from Education to Work in Europe). Elle s'appuie une fois de plus sur les enquêtes Forces de Travail. Son originalité est à la fois d'essayer de raisonner à partir de l'ancienneté des individus sur le marché du travail et d'envisager l'existence d'étapes spécifiques dans le processus d'insertion professionnelle. Cette démarche conduit naturellement à intégrer une partie des caractéristiques institutionnelles spécifiques à chacun des systèmes éducatifs.

Des rythmes différenciés de sortie de formation

La scolarité obligatoire constitue un socle commun à l'ensemble des pays de l'Union européenne et, bien que l'âge minimum varie entre États, il garantit que pratiquement l'ensemble des jeunes de moins de 15 ans sont encore scolarisés. Au-delà de cet âge, la participation au système éducatif décroît au fur et à mesure que l'âge augmente. Finalement, toutes les situations nationales convergent vers un niveau résiduel de formation. Cependant, l'ensemble du processus qui conduit la totalité d'une cohorte à sortir du système éducatif se révèle extrêmement singulier d'un pays à l'autre.

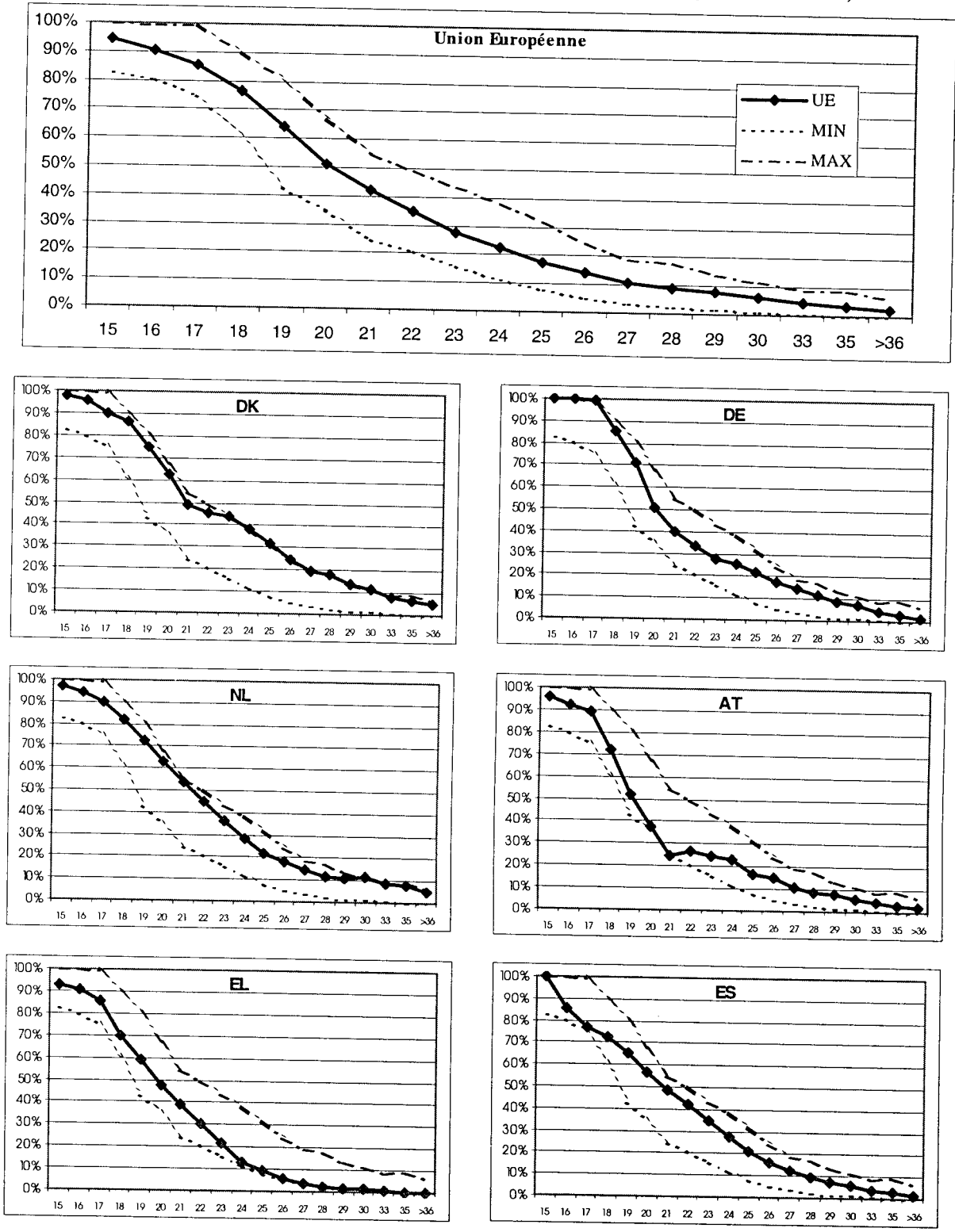
Des spécificités nationales se retrouvent tout au long du processus. Le point de départ et le rythme de sortie varient profondément. Ce processus est déjà engagé à 15 ans dans certains pays (Grèce, Italie et Portugal) alors qu'il s'amorce à peine à 18 ans pour d'autres (Belgique, Danemark, Allemagne et France). Le rythme lui-même est loin d'être régulier d'un pays à l'autre autant qu'à l'intérieur même d'un pays. Certains pays connaissent une lente diminution des jeunes en formation parmi les plus jeunes cohortes puis une baisse brutale et concentrée autour de quelques cohortes pour finir avec une baisse progressive (Belgique). D'autres affichent une baisse rapide des jeunes en formation qui se ralentit pour les cohortes plus âgées (Royaume-Uni). Dans certains pays, le taux de participation à la formation peut temporairement se stabiliser (Autriche ou Suède). De la même façon, le point terminal de ce processus de sortie reflète d'importantes variations. L'âge traduisant une stabilisation du niveau de suivi d'une formation (variation maximale du taux de participation de 2 % entre deux cohortes successives) s'échelonne de 24 ans (Royaume-Uni) à 30 ans (Italie).

L'importance des disparités entre pays peut être soulignée en construisant les courbes des taux maximum et minimum de jeunes en formation observés à chaque âge dans l'Union européenne.

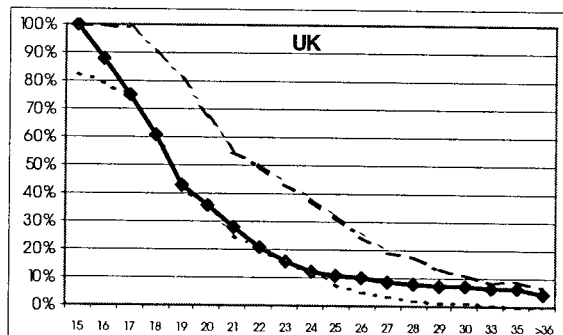
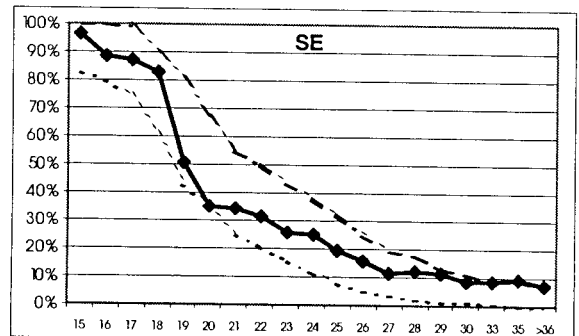
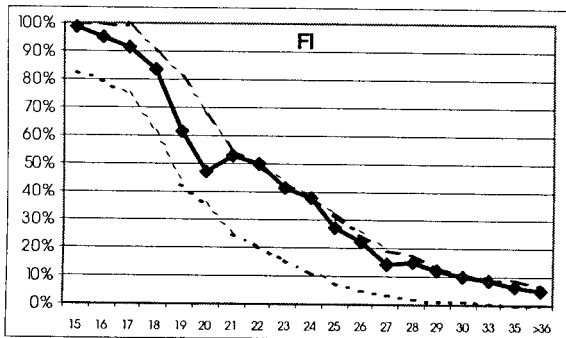
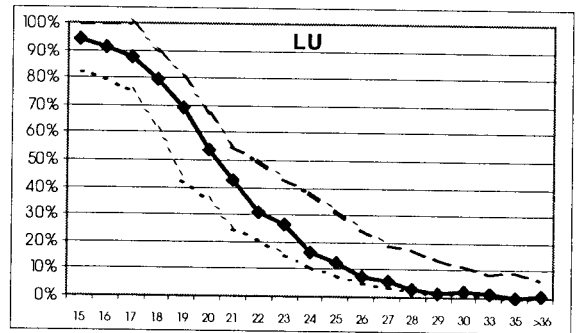
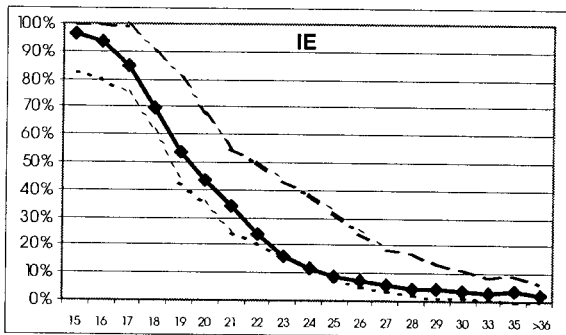
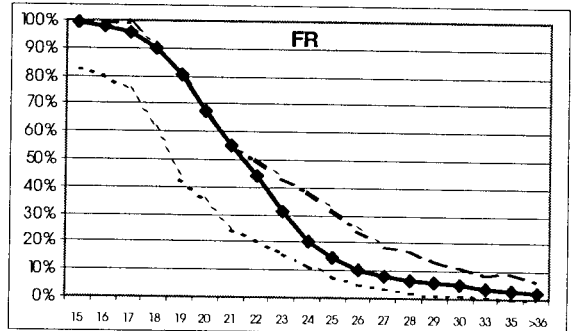
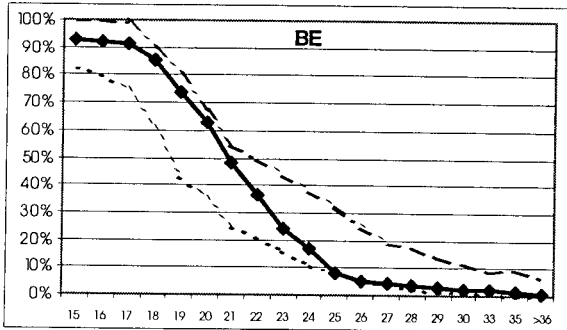
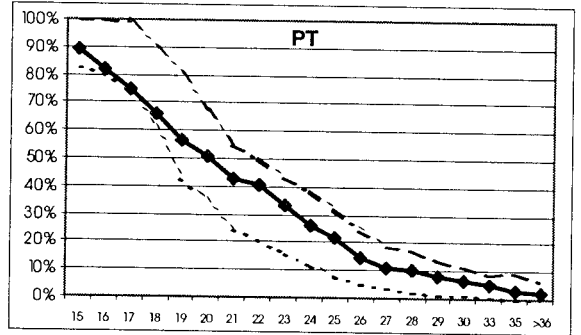
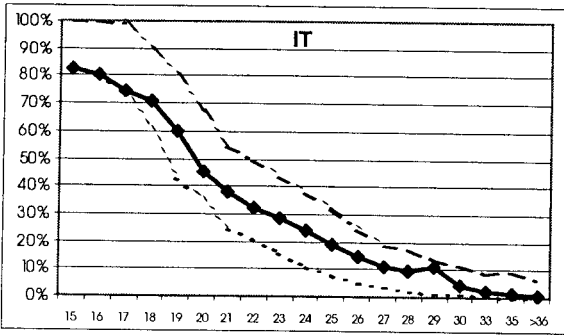
L'écart entre ces deux courbes extrêmes n'est jamais inférieur à 17 % entre 15 et 26 ans. Il culmine à 40 % pour les jeunes de 19 ans, opposant la France (80,5 %) au Royaume-Uni (42,8 %). L'étalement du processus de sortie de formation parmi les cohortes d'âge est un autre indice de disparité. Le passage d'un seuil de 90 % d'une classe d'âge suivant une formation à un seuil de 10 % concerne 8 classes d'âge en Belgique (de 18 ans à 25 ans) mais 16 classes d'âge en Italie (de 15 ans à 30 ans).

Le processus de sortie de formation apparaît donc extrêmement différencié en Europe. L'hétérogénéité de l'offre nationale de formation et la façon dont cette offre rencontre la demande d'éducation des jeunes produisent cette diversité.

Graphique 1 – Part des individus en formation selon l'âge (moyenne 1995-1997)



2

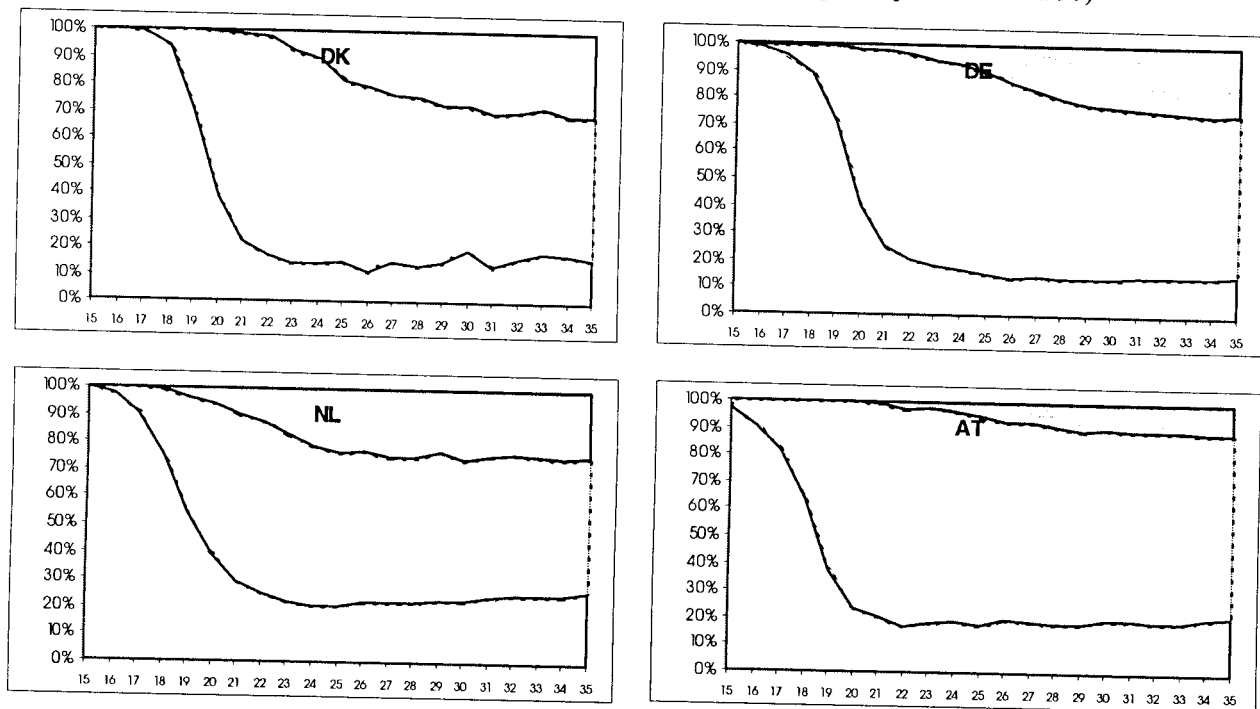


Une grande hétérogénéité de la structure des niveaux d'étude atteints

Une autre façon de souligner l'hétérogénéité des systèmes éducatifs nationaux est de comparer le type de qualifications qu'ils produisent et le rythme auquel elles sont produites. Le graphique 2, tiré des enquêtes LFS, illustre cela (Müller et Wolbers, 2001). Il représente, une année donnée, le plus haut niveau de diplôme atteint selon l'âge, exprimé dans la nomenclature internationale CITE établie par l'Unesco³. En faisant l'hypothèse que les comportements changent peu d'une classe d'âge à l'autre⁴, il décrit le passage et les performances d'une génération fictive dans le système éducatif. Ces données sont riches d'enseignement. D'une part, elles permettent de caractériser simultanément les âges auxquels on obtient son premier diplôme de l'enseignement secondaire (niveau CITE 3) et la part résiduelle à chaque âge d'individus pas encore diplômés (niveau CITE 0-2). D'autre part, elles indiquent les âges caractéristiques d'acquisition d'un premier diplôme de l'enseignement supérieur (niveau CITE 5-7) et le niveau cumulé d'individus ayant obtenu ce type de diplôme.

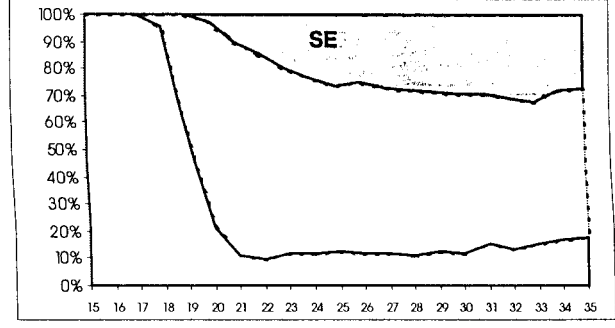
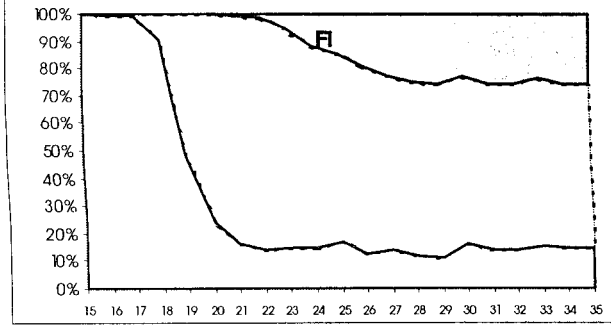
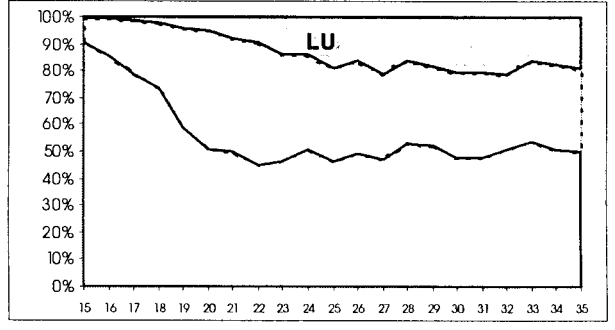
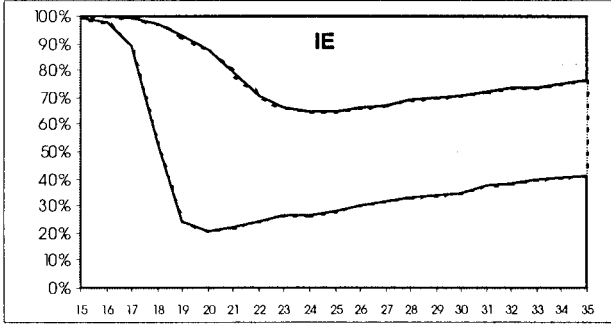
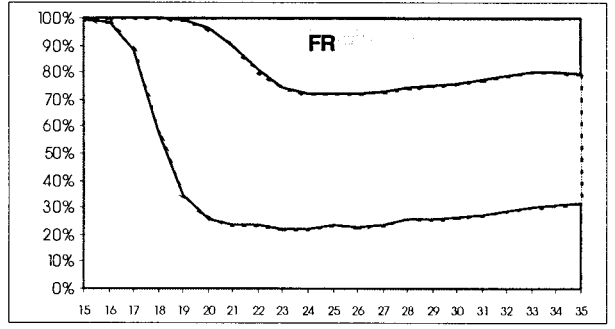
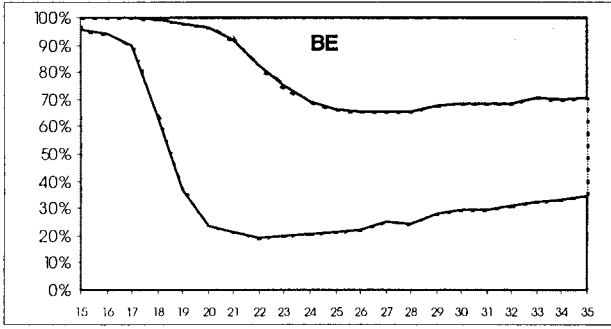
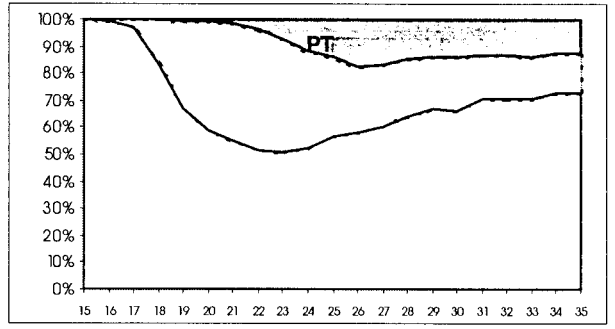
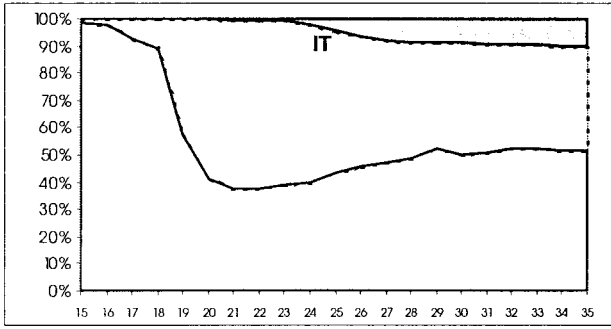
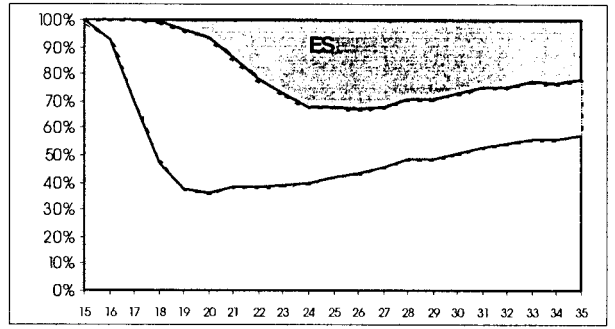
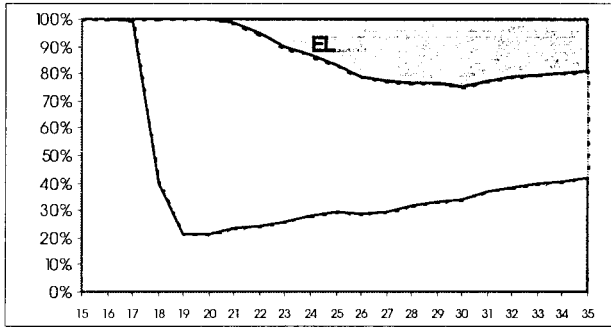
À tous les points de vue, l'extrême dissemblance des situations nationales domine. L'obtention d'un premier diplôme de l'enseignement secondaire s'effectue principalement entre 18 et 20 ans dans l'Union Européenne, âges auxquels on constate partout un effondrement de la proportion de non-diplômés. Le phénomène est très rapide dans certains pays, telle la Grèce, où il se concentre sur deux classes d'âge, entre 18 et 19 ans. Par contraste, en Allemagne ou aux Pays-Bas, il s'étale sur sept classes d'âge, entre 17 et 23 ans. Se dessine ici une opposition entre les systèmes éducatifs présentant un enseignement secondaire supérieur monolithique et ceux dont l'organisation est soit plus stratifiée (multiplication des filières et des diplômes), soit plus flexible (existence de passerelles entre filières, possibilités d'études à temps partiel,...). Finalement, la part de ceux qui restent sans diplôme varie considérablement d'un pays à l'autre ; supérieure à 1 individu sur 2 au Portugal quelle que soit la classe d'âge considérée, elle n'est plus que d'un individu sur 10 en Suède dans certaines classes d'âge.

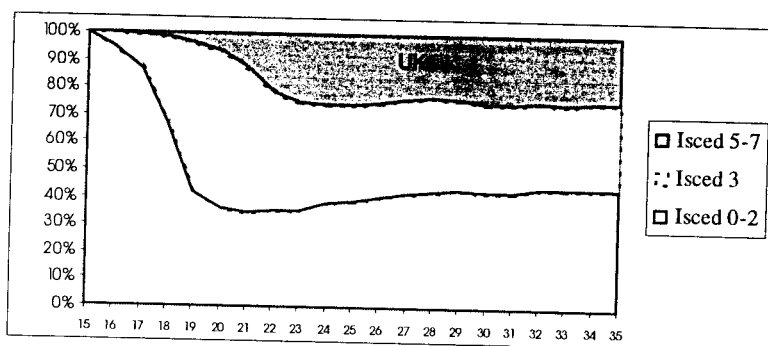
Graphique 2 – Plus haut niveau de diplôme atteint selon l'âge (moyenne 1995-1997)



3. Trois niveaux de la CITE (Classification Internationale Type des Enseignements, ISCED en anglais) sont ici distingués : le niveau CITE 0-2 correspond aux individus n'ayant pas obtenu un diplôme de l'enseignement secondaire (général ou professionnel), le niveau CITE 3 aux individus diplômés de l'enseignement secondaire mais non diplômés de l'enseignement supérieur et le niveau CITE 5-7 aux diplômés de l'enseignement supérieur. À noter que pour atteindre le niveau CITE 5-7, il faut avoir déjà été diplômé du niveau CITE 3.

4. Et donc que les effets de génération sont négligeables par rapport aux effets d'âge, hypothèse plus ou moins vraisemblable selon les pays. Soutenable dans les pays scandinaves et germaniques, cette hypothèse de stabilité des comportements n'est plus vérifiée dans les autres pays, caractérisés par une expansion de l'éducation dans les plus jeunes générations (Müller et Wolbers, 2001).





Source : Eurostat, LFS 1995 à 1997.

La situation des diplômés de l'enseignement supérieur apparaît encore plus écartée. Ainsi, l'âge auquel on voit apparaître une proportion conséquente de diplômés (plus de 5 % d'une classe d'âge) varie de 19 ans (Irlande) à 25 ans (Autriche). La stabilisation de la part de nouveaux diplômés de l'enseignement supérieur intervient entre 24 ans (Espagne) et ... plus de 30 ans (Autriche, Allemagne, Suède et Italie). L'étalement du processus d'acquisition d'un premier diplôme de l'enseignement supérieur se concentre dans certains pays sur 4 à 5 classes d'âge (Portugal, de 23 à 26 ans ; Royaume-Uni et Espagne, de 20 à 24 ans ; Autriche, de 25 à 29 ans ; Belgique et France, de 21 à 25 ans) mais s'étale sur plus de 10 classes d'âge en Suède (de 21 à 32 ans) et en Allemagne (de 23 à 33/34 ans). Finalement, la part de ceux qui finissent diplômés de l'enseignement supérieur varie de 35 % (Irlande et Belgique) à seulement 10 % (Italie et Autriche). Cet écartement renvoie là encore à des organisations très différenciées de l'enseignement supérieur dont la comparabilité d'un pays à l'autre peut poser question.

En contrepoint se dessine la place des diplômés de l'enseignement secondaire, *en tant que diplôme terminal*. Elle apparaît dominante dans les pays scandinaves et germaniques, pays où ces diplômés relèvent essentiellement de la formation professionnelle (Müller et Wolbers, 2001). À l'inverse, ces diplômés de l'enseignement secondaire sont les moins fréquents en Espagne et au Portugal où ils représentent le quart d'une génération aux âges où la structure par niveau de diplôme se stabilise. En outre, dans ces deux pays, ces diplômés relèvent majoritairement de l'enseignement général.

États intermédiaires spécifiques à l'entrée dans la vie active : la combinaison formation et emploi

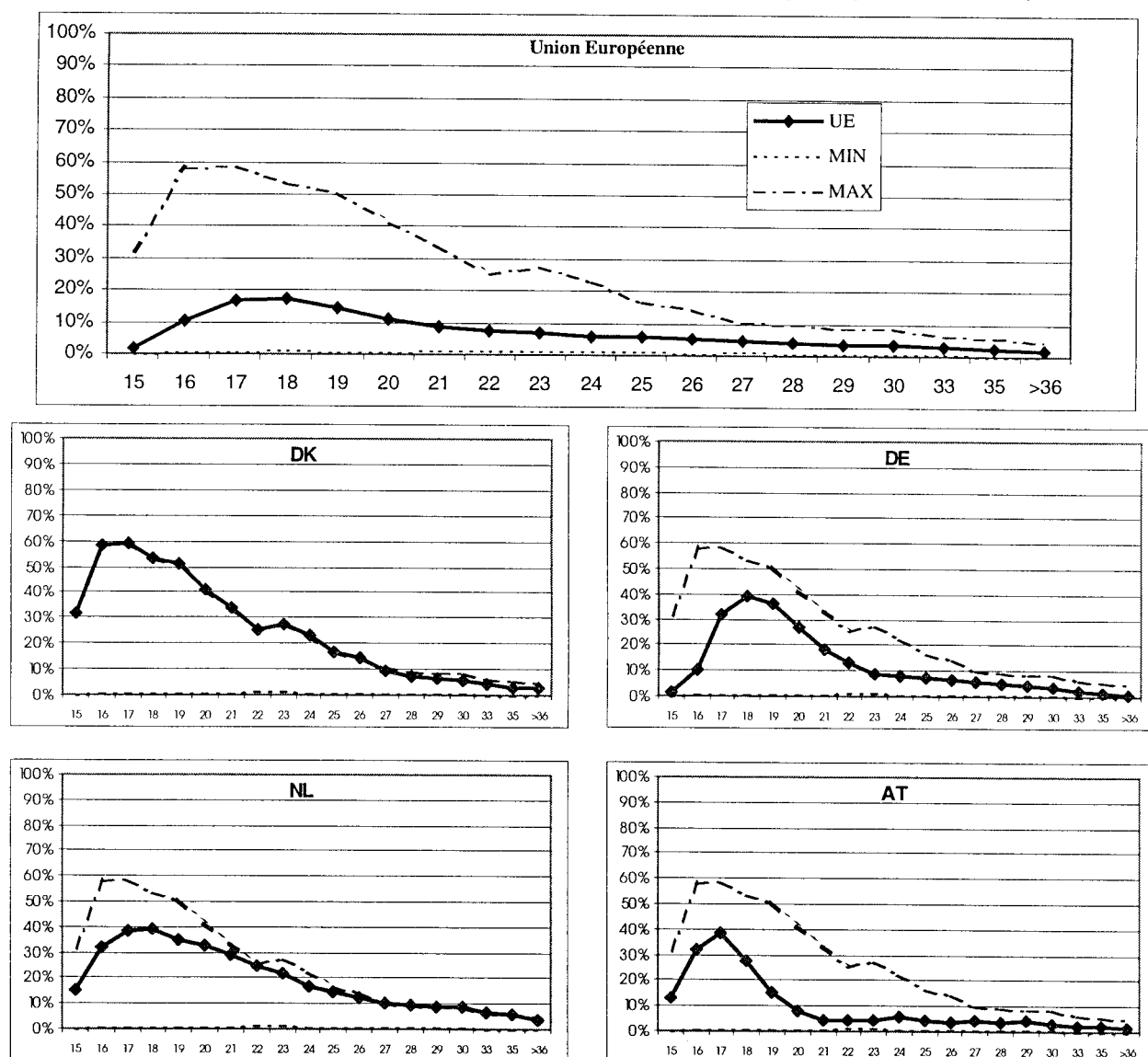
Un trait caractéristique de l'entrée dans la vie active est la possibilité de passer par des états intermédiaires combinant le statut d'élève ou d'étudiant à celui d'actif en emploi. Si cette possibilité n'est pas limitée à cette période de la vie, elle y prend dans certains cas des proportions singulières (Wolbers, 2001). Les modalités de combinaison sont très hétéroclites. On peut les classer selon l'importance relative de chacune des activités pour le jeune. On passe de situations où la formation représente l'activité principale (figure de l'étudiant-salarié) à des situations où l'emploi constitue l'activité principale (figure du travailleur en formation continue). Ces formes extrêmes peuvent être illustrées par le rôle de l'activité mineure. Dans le premier cas, le travail représente souvent un moyen de financement des études. Dans le dernier cas, la formation représente un moyen d'améliorer les performances du travailleur. Entre ces deux formes, l'apprentissage émerge comme un profil intermédiaire qui réunit les activités de travail et de formation en tant qu'éléments conjoints du processus de production des qualifications. Ces différentes modalités de combinaison n'ont pas la même valeur au regard de l'étude de l'insertion professionnelle des jeunes.

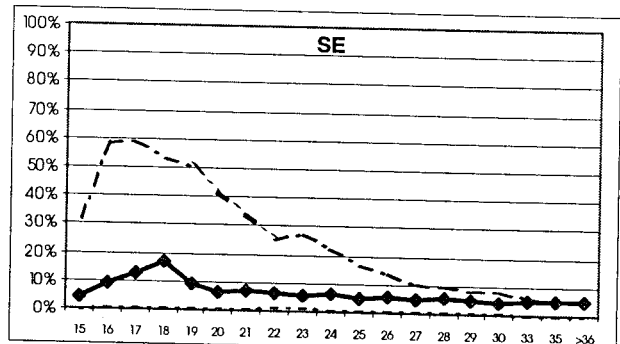
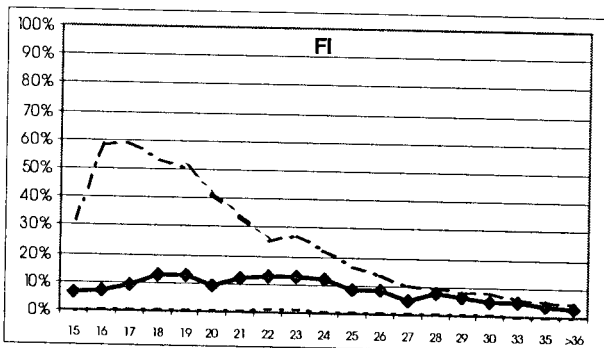
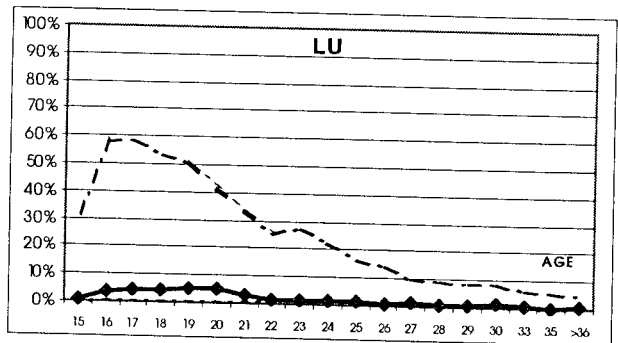
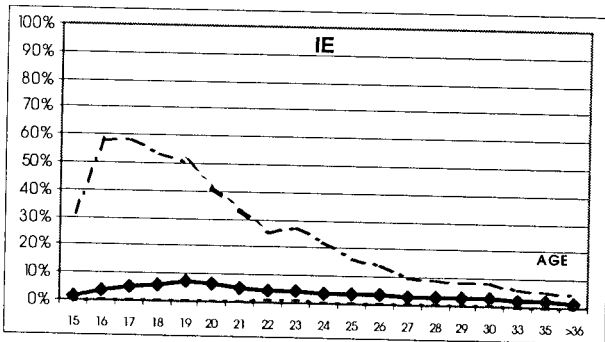
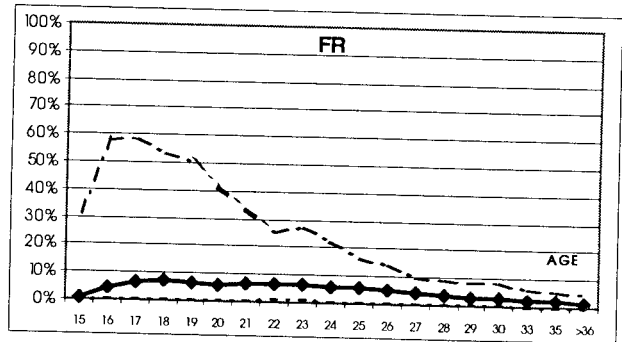
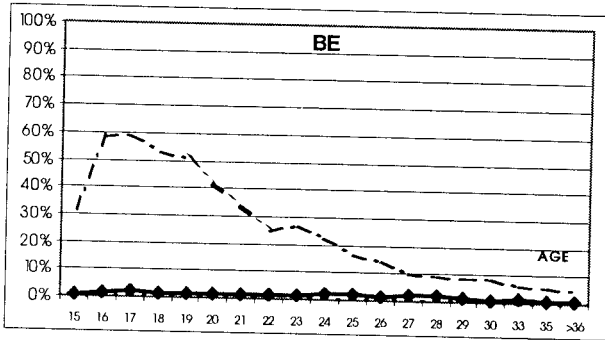
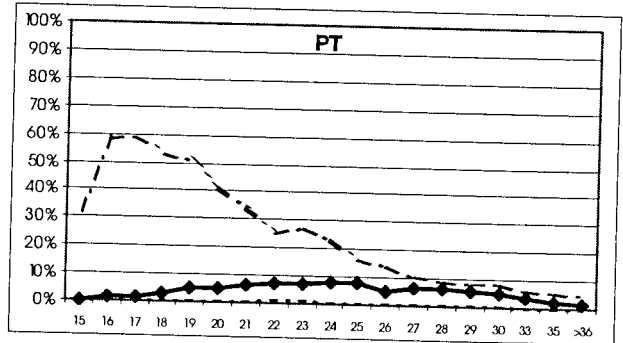
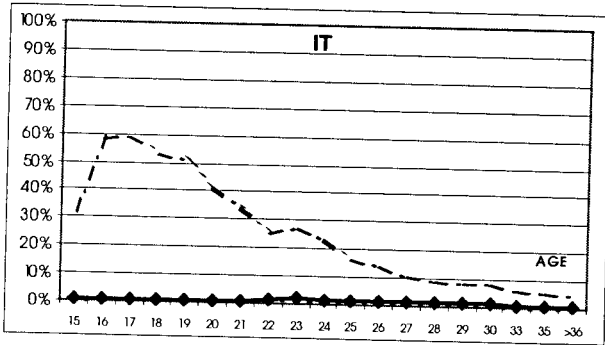
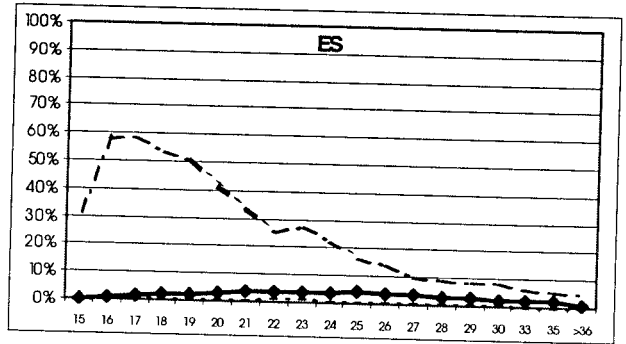
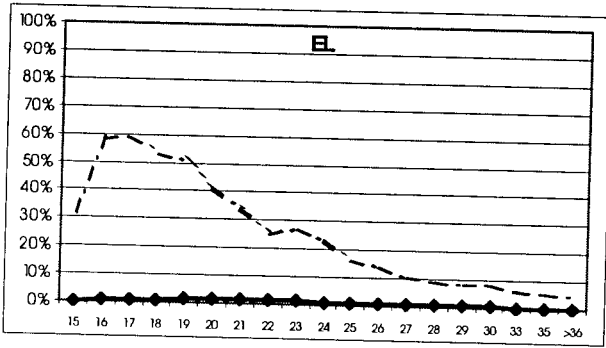
Pratiquement, cependant, distinguer les statuts combinant travail et formation selon la nature du lien entre les deux activités est difficile à faire dans des enquêtes telles que les LFS. Néanmoins, l'importance globale que prennent ces situations combinées révèle deux groupes contrastés d'États dans l'Union européenne. Le premier rassemble les pays où ces situations ont un impact plutôt faible dans la phase d'insertion professionnelle des jeunes. Les activités combinées d'études et de travail y sont peu développées, ne dépassant jamais 10 % d'une classe d'âge (graphique 3). La relation entre formation et emploi correspond alors à un schéma de basculement d'une activité à l'autre. Le second

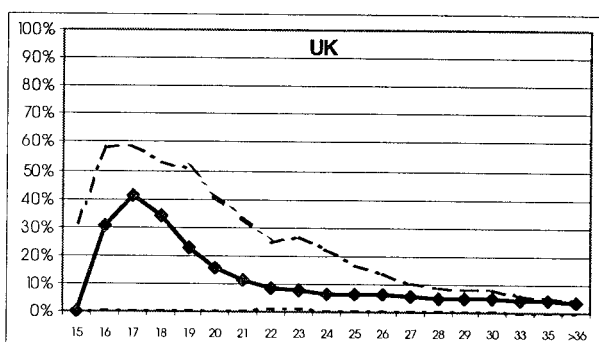
groupe rassemble les pays où ces situations ont un impact plus étendu dans le processus d'insertion professionnelle. Les pays concernés sont moins nombreux. On y trouve le Danemark, l'Allemagne, les Pays-Bas, l'Autriche, la Suède et le Royaume-Uni. La part des statuts combinés monte à 20 % parmi certaines classes d'âge et peut largement dépasser ce niveau. La nature de telles situations est transitoire comme le montre le nombre limité de classes d'âge concernées. Ce phénomène est le plus étendu au Danemark où il touche de façon conséquente dix classes d'âge, la proportion de situations combinées dépassant 20 % de la classe d'âge entre 15 et 24 ans. Cependant, cela ne signifie pas que dans ces pays les jeunes concilient travail et formation sur le même mode. L'Allemagne et l'Autriche, où les situations doubles emploi-formation s'inscrivent majoritairement dans le cadre de l'apprentissage, peuvent être opposées aux Pays-Bas et à la Suède où les combinaisons non coordonnées de travail et de formation sont dominantes. Apprentissage et combinaisons non coordonnées sont présents au Danemark et au Royaume-Uni.

Après avoir évoqué certaines des difficultés que doivent affronter les études comparées de l'insertion professionnelle, nous présentons maintenant une démarche originale d'analyse des processus de transition école-travail construite dans le cadre des projets CATEWE et Key Data (Hannan et alii, 1999b ; Couppié et Mansuy, 2001 ; CEDEFOP, 2001 ; Couppié et Mansuy, 2000b pour une présentation de résultats).

Graphique 3 – Situations combinant emploi et formation selon l'âge (moyenne 1995-1997)







Source : Eurostat, LFS 1995 à 1997.

Une démarche pragmatique : les « Juniors » et les « Trainees » comme catégories d'entrée sur le marché du travail

Face aux limites d'une approche de l'insertion professionnelle des jeunes par l'observation des classes d'âge, une alternative plus proche de la notion de débutants apparaît souhaitable. Elle devrait simultanément pouvoir trier les individus par rapport à leur ancienneté sur le marché du travail – et non plus en référence à un critère biologique – et discerner ceux qui n'ont pas achevé leur formation de ceux, provisoirement ou définitivement, sortis de formation.

On présente ici une telle tentative. Ses principes de construction combinent les caractéristiques de la position des jeunes par rapport au système éducatif à l'expérience accumulée sur le marché du travail. On distingue deux groupes d'individus : les *trainees*, jeunes déjà entrés sur le marché du travail mais qui sont encore en formation, et les *juniors*, jeunes sortis de formation dont la présence sur le marché du travail est inférieure à cinq ans.

Si les principes sont somme toute relativement simples, leur mise en œuvre s'avère complexe. Elle nécessiterait en toute rigueur la connaissance des biographies professionnelles exhaustives des individus⁵, alors qu'aucune enquête européenne ni même nationale n'offre un tel matériau. On propose donc une approximation de ces deux catégories, conditionnée par les ressources de l'enquête utilisée. On s'appuie ici sur les enquêtes européennes sur les Forces de Travail (LFS) réalisées entre 1993 et 1997, c'est-à-dire avant les changements introduits dans le questionnaire en 1998 (Eurostat 1996). Dans ce cadre, l'approximation de l'ancienneté accumulée sur le marché du travail repose sur l'estimation du moment de sortie de formation, basée elle-même sur l'estimation du moment d'obtention du plus haut diplôme possédé. Cette approximation repose sur un certain nombre d'hypothèses implicites plus ou moins fortes :

- La première hypothèse suppose légitime de distinguer l'expérience professionnelle acquise après la sortie de celle acquise avant la sortie. Sans nier complètement l'existence de la seconde, on suppose qu'elle est de nature différente et se résume dans le diplôme préparé.

- La deuxième hypothèse assimile le temps écoulé depuis la sortie de formation à une expérience du marché du travail (expérience d'emploi ou de recherche d'emploi) et donc néglige les situations d'inactivité (sans études ou avec reprise d'études). On sait que, si ces comportements sont très minoritaires parmi les moins de 30 ans, il existe à ces âges-là des interruptions d'activité de type institutionnel (service national) ou non. Globalement, on observe un taux d'inactivité sans études qui est en moyenne inférieure à 10 % en Europe (Couppié et Mansuy, 2001). Mais ce taux a des valeurs très inégales entre pays. Il peut atteindre jusqu'à 20 % d'une classe d'âge avant 30 ans en Italie et en Grèce. De plus, ce phénomène ne concerne pas pareillement les filles et les garçons, les non-diplômés et les diplômés.

- La troisième hypothèse suppose que la date d'obtention du plus haut diplôme est égale à la date de sortie de formation. On néglige dans ce cas l'existence de comportements divergents.

5. Et des règles de décisions ad hoc sur la pertinence de certaines de ces expériences professionnelles (emploi de vacances, petits boulots pendant les études) au regard de l'objet d'étude.

– La quatrième hypothèse suppose qu'on puisse déterminer sans ambiguïté l'âge d'obtention d'un diplôme. Elle suppose que chaque diplôme est l'aboutissement d'un cursus unique et codifié.

Ces hypothèses sont fortes mais, dans l'état des données de la période 1993-1997, elles sont nécessaires pour prendre en compte une partie des caractéristiques institutionnelles des systèmes éducatifs.

Concrètement, l'information disponible dans les LFS comprend une centaine de variables qui décrivent principalement la position de l'individu enquêté par rapport à l'emploi au moment de l'enquête (selon les définitions du Bureau International du Travail), mais aussi sa position actuelle vis-à-vis de la formation et certaines de ses caractéristiques socio-familiales (Eurostat 1996). Parmi ces dernières, on connaît à la fois le plus haut niveau de diplôme atteint dans l'enseignement général (niveau enseignement secondaire) et le plus haut niveau de diplôme atteint dans l'enseignement professionnel ou supérieur. Ainsi, on peut d'une part séparer les individus ayant suivi une formation au cours des quatre dernières semaines de ceux n'en ayant pas suivi. D'autre part, pour les individus n'étant pas en formation, on connaît les plus hauts niveaux de diplôme atteints. En se référant aux différents contextes nationaux d'organisation des cursus et des diplômes, on peut alors tenter de reconstituer l'âge théorique d'obtention du diplôme le plus élevé. Cette reconstitution doit bien sûr s'appuyer sur des sources externes. En l'occurrence, ont été utilisés les travaux de l'OCDE (1998b) sur les principaux âges théoriques de préparation au certificat terminal par niveau d'études et selon le cursus antérieur, complétés par les données sur l'âge de fin de scolarité obligatoire pour les non-diplômés (base de données Eurydice⁶). Les âges finalement utilisés sont présentés dans le tableau 1.

La qualité de l'appariement entre âges théoriques de préparation à un certificat terminal et âges réels de sortie dépendra de :

– La précision de l'information disponible sur la variété des diplômes existants. Plus les diplômes pourront être différenciés les uns des autres, plus on sera précis dans l'attribution des âges de sortie.

Tableau 1 – Âges théoriques de sortie du système éducatif selon le niveau de diplôme déclaré, basé sur les âges théoriques de préparation au certificat terminal collectés par l'OCDE

	CITE 0-1	CITE 2	CITE 3 (secondaire supérieur)				CITE 5 Diplôme supérieur non universitaire	CITE 6 Diplôme universitaire	CITE 7 Diplôme post universitaire
			par simple cursus dans la ...			par double cursus En formations générale et professionnelle (a)			
			Formation générale	Formation professionnelle scolaire	Formation professionnelle par alternance				
Danemark	16	19	20	21	21	23	24	26	31
Allemagne	18	18	19	19	19	22	21	26	28
Pays-Bas	18	18	19	19	20	20	-	24	27
Autriche	15	17	18	18	19	19	21	24	26
Grèce	15	18	19	19	-	-	21	23	27
Espagne	16	17	18	17	18	19	20	22	27
Italie	15	18	19	18	-	19	21	23	25
Portugal	15	16	17	18	18	18	22	23	26
Belgique	18	18	18	19	19	-	22	23	27
France	16	17	18	19	19	20	21	21	26
Irlande	15	17	18	18	18	19	20	22	24
Luxembourg	15	18	19	19	19	-	22*	23*	26*
Finlande	16	18	19	19	19	21	23	24	28
Suède	16	18	19	19	-	-	21	23	27
Royaume-Uni	16	17	18	18	18	-	20	21	24

(a) Formation professionnelle scolaire ou en alternance

Source : OCDE, 1998b, Annexe 3.

* : Estimation basée sur les pays voisins qui accueillent les jeunes Luxembourgeois poursuivant des études supérieures.

6. Sur le site www.Euridyce.org

- La multiplicité des cheminements possibles qui conduisent à un diplôme donné (voies parallèles d'accès, passerelles...).

- L'hétérogénéité des comportements des individus qui suivent ces programmes de formation. Plus les cursus scolaires sont perturbés (redoublements, réorientations, interruptions, échecs et abandons), plus grande est l'erreur d'imputation.

- L'importance des retours en formation et plus spécifiquement la capacité à distinguer la formation initiale de la formation post-initiale.

Tableau 2 – Juniors par niveau de formation atteint et leur âge moyen au moment de la sortie du système éducatif

	Juniors				Âge moyen des juniors au moment de la sortie du système éducatif (années)
	CITE 0-2 (%)	CITE 3 (%)	CITE 5-7 (%)	Total (%)	
Danemark	19	53	28	100	22.2
Allemagne	15	57	28	100	20.8
Pays-Bas	23	47	29	100	19.6
Autriche	16	75	9	100	18.8
Grèce	26	53	21	100	19.1
Espagne	47	16	37	100	19.3
Italie	52	41	7	100	18.3
Portugal	63	17	20	100	17.1
Belgique	23	36	42	100	19.7
France	18	46	36	100	20.2
Irlande	25	39	36	100	18.7
Luxembourg	36	36	28	100	19.2
Finlande	17	52	31	100	20.9
Suède	18	62	19	100	19.2
Royaume-Uni	39	37	25	100	18.2
Union européenne	32	43	25	100	19.4

Source: Eurostat, LFS, moyennes 1995-1997

Il ne reste plus alors qu'à croiser cette information avec l'âge observé afin d'estimer la durée écoulée depuis l'obtention du diplôme. Deux catégories d'individus peuvent ainsi être opposées, en dehors des *trainees* isolés par ailleurs⁷. En premier lieu, les *juniors* représentent les individus sortis de formation qui ont obtenu leur diplôme il y a moins de cinq ans⁸. En second lieu, la catégorie des *seniors* correspond aux individus sortis de formation qui ont leur diplôme depuis plus de cinq ans⁹. Dans la suite de ce papier, nous nous concentrerons sur la catégorie des *juniors*, parfois mise en parallèle avec celle des *seniors*. Pour ce qui concerne l'étude des *trainees*, nous renvoyons au travail de Wolbers (2001).

La structure par niveau de formation des juniors et l'âge moyen à la sortie de formation varient fortement entre pays européens (tableau 2), ce qui était attendu au vu des résultats précédents. De nombreux profils existent. D'un côté, l'Espagne, le Portugal et l'Italie ont une majorité de juniors de niveau CITE 0-2. À l'inverse, la Belgique se caractérise par une domination des juniors de niveau CITE 5-7. Entre ces deux extrémités, l'Allemagne, le Danemark, l'Autriche, la Finlande et la Suède ont une majorité de juniors de niveau CITE 3. En conséquence, l'âge moyen des juniors au moment de la sortie varie d'un pays à l'autre. Il est le plus bas au Portugal (17,1 ans) et culmine au Danemark (22,2 ans).

Une fois définie notre catégorisation de la population concernée par la transition école-travail, on peut étudier les situations qu'elle rencontre sur le marché du travail.

7. Et pour lesquels on impose une condition sur l'âge : de 15 à 35 ans.

8. Leur âge ne peut excéder l'âge théorique maximum de plus de cinq ans, ce qui signifie que les plus âgés ont au maximum 36 ans.

9. Groupe limité aux individus de moins de 50 ans dans la suite, afin de cibler le cœur de la population active installée et évacuer l'impact des modalités de départ à la retraite, très différentes d'un pays à l'autre.

2. Juniors et seniors sur les marchés du travail européens : des positions contrastées

Le processus d'insertion professionnelle est complexe, multiforme. Il n'existe pas une définition commune du début ni de la fin du parcours d'insertion (Rose, 1998 ; Vincens, 1997, 1998). Mais même des catégories statistiques approchées comme celles des juniors et des seniors permettent d'éclairer les aspects singuliers de la position d'activité des débutants.

Les catégories juniors et seniors permettent d'illustrer différemment la position relative des débutants sur le marché du travail. Dans ce qui suit, on l'illustre sur trois dimensions : le chômage, la mobilité d'emploi et la présence des débutants dans les différents secteurs d'activité économique. Ces trois dimensions répondent aux questions suivantes :

– Dans quelle mesure transition entre école et emploi engendre-t-elle un risque particulier de chômage ? Ce risque s'atténue-t-il avec l'expérience ? À quelle vitesse ? Le diplôme compense-t-il le manque d'expérience ?

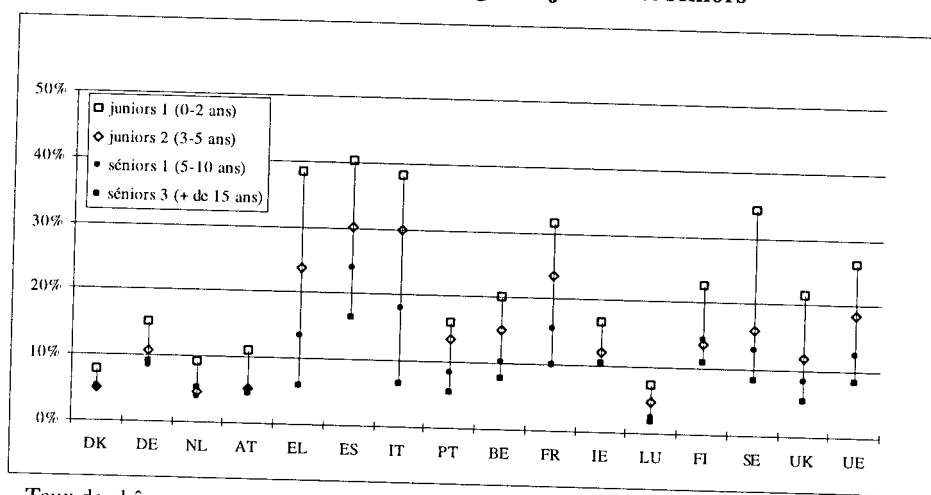
– Les emplois occupés par les débutants sont-ils plus fragiles ?

– Existe-t-il des segments de l'économie spécifiques qui accueillent les débutants ?

Le chômage des débutants : quel handicap par rapport aux actifs expérimentés ?

Le taux de chômage des juniors (graphique 4) mesure leur difficulté d'accès à l'emploi.

Graphique 4 – Chômage des juniors et seniors



Taux de chômage

Source : Eurostat et Céreq, LFS 1997

La lecture du chômage obtenue en utilisant les catégories 'juniors' est différente de la lecture par l'âge, à laquelle nous sommes plus habitués. En effet, lorsqu'on considère les moins de 25 ans, on surreprésente les actifs sortis tôt du système éducatif, et donc les moins diplômés. Choisir l'indicateur de chômage des juniors améliore la position relative des pays où les études se prolongent le plus longtemps, dans le cas où le diplôme réduit le risque de chômage.

Partout en Europe, le taux de chômage baisse avec l'ancienneté sur le marché de l'emploi. Avoir plus de deux ans d'expérience réduit fortement le risque de chômage.

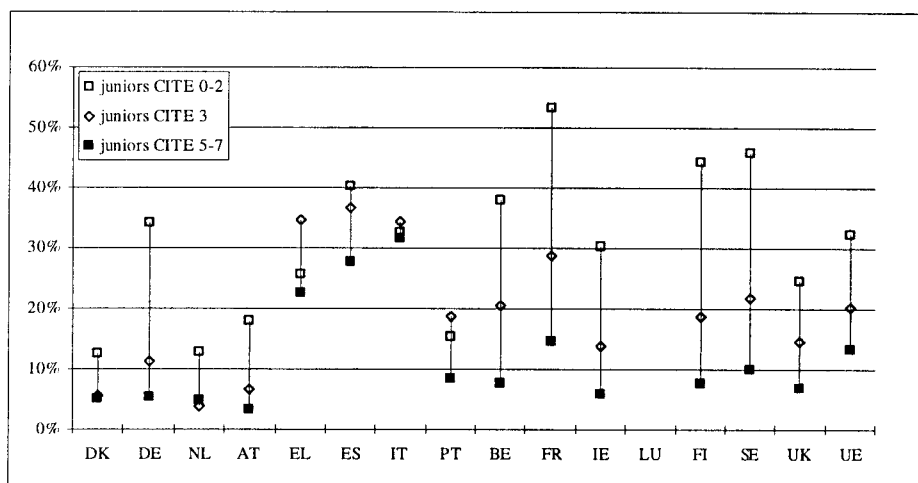
Si les juniors de moins de deux ans d'expérience sont plus exposés au chômage dans tous les pays européens, l'avantage comparatif lié à une ancienneté d'activité supérieure à deux ans n'a pas partout la même intensité.

Très marqué en Grèce et en Italie, mais aussi en France et en Suède, il est moyen dans un second groupe de pays : Belgique, Finlande, Portugal, Royaume-Uni. Dans un troisième groupe de pays (Autriche, Allemagne, Danemark, Irlande, Luxembourg et Pays-Bas), l'expérience modifie peu le risque de chômage. Seuls les jeunes actifs ayant au plus deux années d'expérience sont désavantagés.

Avoir un niveau de formation plus élevé protège les juniors du chômage (graphique 5). C'est en Belgique, en Allemagne, en France, en Irlande, en Finlande et en Suède que le diplôme atténue le plus le risque de chômage. Le fort effet du diplôme supérieur – CITE 5-7 – caractérise la France, la Finlande

et la Suède. Dans le cas allemand, le clivage se fait entre les diplômés de niveau 3 – en majorité issus du système dual – et ceux qui n’ont pas atteint ce niveau, et n’ont donc pas accès aux marchés professionnels.

Graphique 5 – Chômage des juniors selon le niveau de formation



Taux de chômage = chômeurs/population active

Source : Eurostat et Céreq, LFS 1997

On peut noter que l’effet du diplôme sur le risque de chômage est particulièrement clair ici, lorsqu’on utilise les définitions juniors/seniors. Il est beaucoup moins apparent lorsqu’on compare les taux de chômage des jeunes par niveau de formation, dans les pays où l’apprentissage et l’alternance sont des pratiques de formation professionnelle très répandues. Les apprentis allemands sont actifs au sens du BIT, mais de niveau CITE 2, puisqu’ils n’ont pas encore obtenu leur brevet dual. Par définition, aucun d’eux n’est chômeur. La présence des jeunes apprentis fait donc artificiellement baisser le taux de chômage au niveau CITE 2. Lorsqu’on considère les juniors, les apprentis – encore en formation – sont exclus de la mesure. Et le différentiel de chômage entre juniors de CITE 0-2 et de CITE 3 est nettement supérieur à la moyenne européenne.

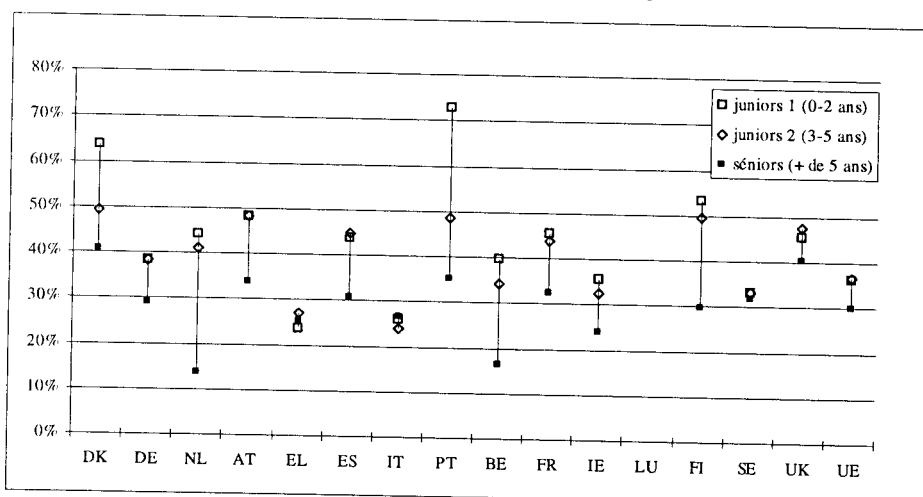
Seules exceptions à l’effet modérateur du diplôme sur le chômage : l’Italie et la Grèce. Dans ces deux pays, on vient de le voir, l’expérience protège particulièrement du chômage. Mais, ici, avoir un niveau de formation élevé ne comble pas le handicap des juniors : même les plus diplômés ont des difficultés d’accès à l’emploi.

Les juniors sont plus mobiles que les seniors

Les juniors sortent généralement plus vite du chômage

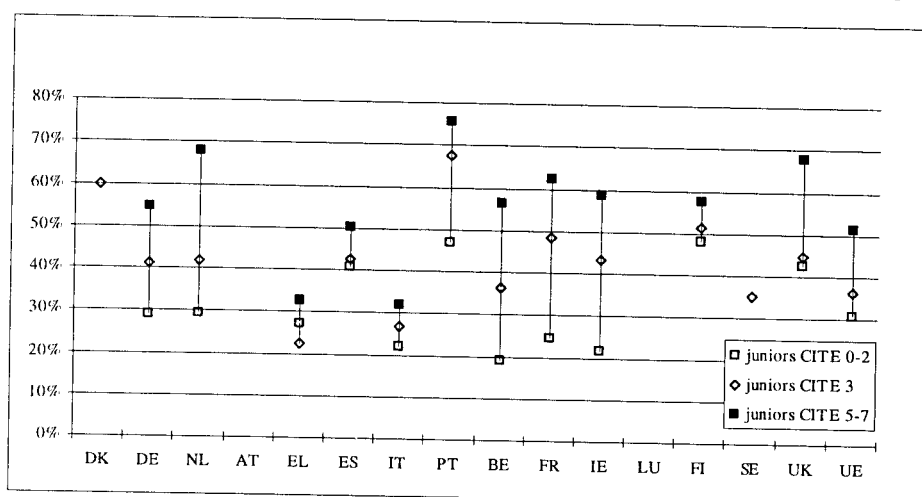
Plus exposés au chômage que les seniors, les juniors ont cependant plus de chances d’en sortir avant un an, sauf en Grèce ou en Italie. En Autriche et en Suède, l’indicateur *de sortie du chômage* (graphique 6) est plus élevé pour ceux qui ont un début d’expérience – 3 à 5 ans – En Belgique, au Danemark, en Finlande, aux Pays-Bas et au Portugal, l’avantage, en termes de chances de retour à l’emploi, de ceux qui ont cinq ans d’expérience ou moins est plus prononcé. Enfin, être diplômé, surtout de l’enseignement supérieur, renforce les chances de retour à l’emploi (graphique 7). On retrouve un fort effet du diplôme dans les mêmes pays où on avait constaté son influence sur le risque de chômage (Belgique, Allemagne, France, Irlande, Finlande et Suède). Dans ces pays, le diplôme ordonne la file d’attente des juniors pour l’accès aux premiers emplois. Cependant, en Autriche, au Portugal et au Royaume-Uni, le diplôme, qui réduisait modérément le risque de chômage, influe fortement sur la probabilité de trouver ou retrouver un emploi dans l’année.

Graphique 6 – Sortie du chômage



AT et SE : pas de distinction entre juniors 1 et juniors 2 *Source : Eurostat et Céreq, LFS 1997*
 L'indicateur de sortie du chômage d'une catégorie est la proportion de personnes en emploi parmi les chômeurs de la catégorie l'année précédente.
 Lire : 38 % des juniors allemands de moins de 3 ans d'expérience chômeurs l'année précédente occupent un emploi en 1997.

Graphique 7 – Sortie du chômage des juniors selon le niveau de formation

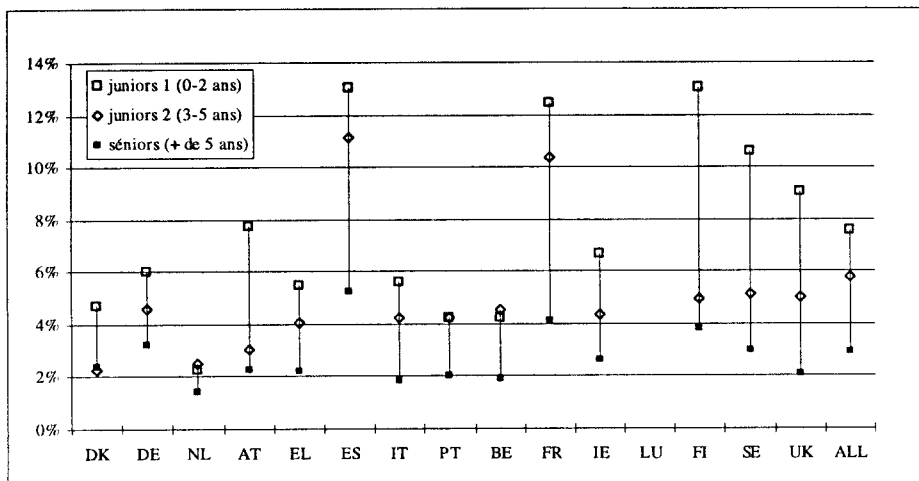


DK, SE : Données non significatives aux niveaux 0-2 et 5-7. *Source : Eurostat et Céreq, LFS 1997*
 AT, LU : Données non significatives.

Les juniors perdent plus fréquemment leur emploi

La recherche du premier emploi n'est pas la seule origine du risque de chômage accru des juniors. En comparaison des seniors, ils ont aussi un **risque plus élevé de perdre l'emploi occupé**. C'est ce que révèle l'indicateur de vulnérabilité de l'emploi occupé (graphique 8). Désavantagés par rapport aux seniors, les juniors sont d'autant plus vulnérables au chômage que la durée de leur expérience est courte. C'est en France, en Espagne et en Finlande que les juniors ont le risque le plus élevé de perdre leur emploi. Dans ces trois pays, l'écart des risques entre juniors et seniors est aussi plus marqué qu'ailleurs. Le diplôme rend les juniors moins vulnérables au chômage (graphique 9). C'est surtout vrai en France et en Finlande, à un moindre degré en Belgique et au Danemark.

Graphique 8 – Vulnérabilité des individus

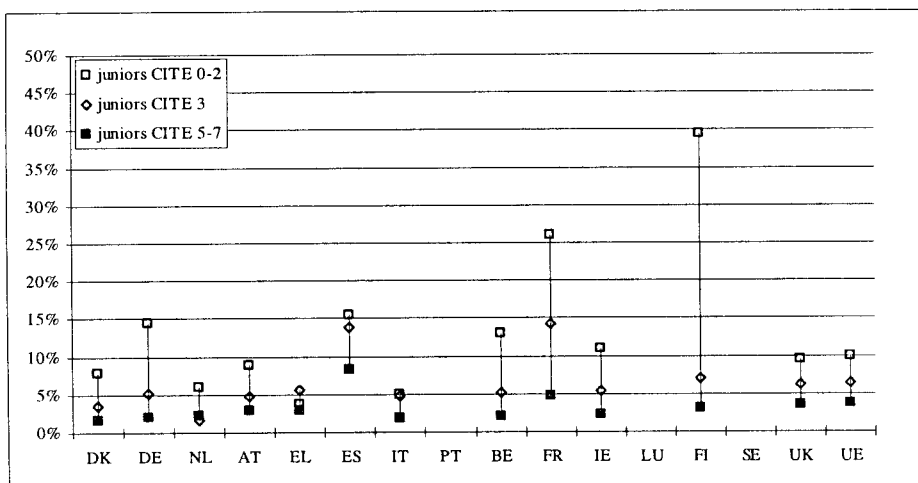


PT : pas de distinction entre juniors 1 et juniors 2. Source : Eurostat et Céreq, LFS 1997

Vulnérabilité d'une catégorie : proportion de chômeurs en 1997 parmi ceux qui occupaient un emploi un an avant.

Lire : 13 % des juniors finlandais de moins de 3 ans d'ancienneté en emploi l'année précédente sont au chômage en 1997.

Graphique 9 – Vulnérabilité des juniors selon le niveau de diplôme



PT, LU et SE : données non significatives.

Source : Eurostat et Céreq, LFS 1997

Vulnérabilité d'une catégorie : proportion de chômeurs en 1997 parmi ceux qui occupaient un emploi un an avant.

Lire : 26 % des juniors français de niveau ISCED 0-2 en emploi l'année précédente sont au chômage en 1997.

Les juniors présentent, on le voit, des caractères spécifiques dans leur mode d'accès à l'emploi. Ils sont plus exposés au chômage, parce qu'une partie d'entre eux recherche un premier emploi mais aussi parce que les emplois qu'ils occupent sont moins durables. Mais les chômeurs juniors ont cependant plus de chances de retrouver un emploi que les chômeurs seniors. Les non-diplômés sont les plus fragiles : leur risque de chômage, voire d'exclusion de l'emploi, est renforcé et les emplois occupés sont souvent transitoires à ces niveaux de diplôme. L'effet du diplôme est particulièrement accentué en France, en Finlande, en Suède mais aussi en Allemagne. Il est moins prononcé dans les autres pays européens.

Lorsqu'on compare les taux de mobilité générale des juniors et des seniors (proportion d'actifs occupés l'année précédente qui ont quitté l'établissement qui les employait un an plus tôt pour un autre emploi ou une autre position d'activité¹⁰), on observe que :

- partout, la mobilité des juniors est sensiblement plus fréquente que celle des seniors ;
- un pays, l'Espagne, se distingue par une mobilité très élevée des seniors et des juniors ;
- deux pays, l'Italie et la Grèce, connaissent une très faible mobilité des seniors. Dans ces deux pays, les juniors sont aussi moins mobiles qu'ailleurs.

**Tableau 3 – Mobilité des juniors et des seniors en Europe :
personnes ayant quitté l'établissement qui les employait un an plus tôt (%)**

	DK	DE	NL	AT	EL	ES	IT	PT	BE	FR	IE	LU	FI	SE	UK
Mobilité des juniors	30,9	22,2	25,3	17,9	17,5	54,0	14,8	25,3	26,3	29,5	26,3	ns	34,3	27,0	33,1
Mobilité des seniors (<50 ans)	13,0	10,6	8,1	7,0	6,8	22,6	5,7	10,7	12,0	9,9	9,8	ns	7,7	8,4	13,1

Source : Eurostat, calculs Céreq, LFS, 1993-1997 sauf AT, 1995-1997 et FI, SE, 1997.

Les juniors sont-ils intégrés par tous les secteurs de l'économie ?

Pour savoir si les débutants sont bien intégrés dans tous les secteurs de l'économie ou si, au contraire, ils sont concentrés dans des segments spécifiques, il est commode de mesurer la variation de la part de l'emploi des juniors dans l'emploi total selon les secteurs.

Tableau 4 – Coefficient de variation de la part des juniors dans les secteurs d'activité (%)

	DK	DE	NL	AT	EL	ES	IT	PT	BE	FR	IE	LU	FI	SE	UK
Coefficient de variation (1997)	17,7	18,6	21,6	23,8	37,9	27,5	42,6	38,8	23,6	28,0	35,5	32,9	25,3	38,6	28,1

Coefficient de variation = écart-type/moyenne. Plus il est grand, plus les juniors sont inégalement répartis entre les secteurs.

Source : Eurostat, calculs Céreq, LFS, 1997.

La réponse est très contrastée selon les pays européens : le coefficient de variation (écart-type/moyenne) de cette variable s'établit entre moins de 18 % (au Danemark) à plus de 40 % (en Italie). On peut remarquer que dans les pays où le lien entre la formation professionnelle initiale et l'économie est fort (Danemark, Allemagne, Pays-bas, Autriche), les débutants sont répartis de manière moins inégale dans les différents secteurs d'activité. En Espagne, en France et au Royaume-Uni, la dispersion des débutants dans les secteurs est moyenne. Elle est beaucoup plus marquée en Grèce, en Suède ou en Italie.

L'usage des catégories juniors/seniors permet une description différente de l'emploi et du chômage de l'approche par âge. On peut noter plusieurs apports de la catégorie juniors : l'effet sur le chômage de la durée de l'expérience est mieux mis en évidence que lorsqu'on travaille sur les catégories d'âge. On peut aussi comparer plus facilement la position des juniors et celle des actifs expérimentés, comme on le voit sur l'exemple des indicateurs de mobilité générale ou sur l'indice de dispersion de l'emploi des débutants dans les différentes activités économiques.

On voit apparaître des caractéristiques assez générales aux débutants européens : plus touchés par le chômage que les actifs expérimentés, ils sont en position particulièrement fragile lorsqu'ils ne sont pas diplômés. Plus facilement embauchés après le chômage, ils courent aussi un risque plus grand de perdre leur emploi, lorsqu'ils en occupent un. Mais les éléments de différenciation internes à l'Europe restent forts : dans certains pays le chômage des débutants rejoint très vite celui des adultes expérimentés (au Danemark, en Allemagne), alors qu'il reste très longtemps supérieur dans d'autres (Italie, Grèce). Le rôle du diplôme sur le risque de chômage des juniors varie fortement selon les pays. La présence des juniors dans les différents secteurs d'emploi est aussi très hétérogène : assez

10. Les retours chez le même employeur (après une interruption de la relation de travail) sont comptabilisés comme des mobilités.

équilibrée dans les pays à marchés professionnels dominants, elle apparaît très concentrée sur certains segments dans d'autres pays.

Conclusion – une construction très stylisée, mais que l'on peut affiner

Construire des catégories d'analyse comparée de l'insertion professionnelle en Europe pose de nombreuses difficultés, on l'a vu. L'information longitudinale existante au niveau européen (ECHP) ne porte pas sur des échantillons suffisants. Les autres sources disponibles, essentiellement transversales (LFS), sont peu adaptées pour décrire un phénomène dynamique. On s'est risqué à utiliser ces enquêtes, en produisant des indicateurs stylisés. Notre démarche est expérimentale, et les mesures produites approximatives. On a vu que les catégories construites reposaient sur des hypothèses très fortes. Heureusement, depuis les enquêtes utilisées, le matériau disponible a évolué et devrait permettre d'envisager l'affinement des catégories construites.

En effet, depuis 1998, **les enquêtes LFS ont été renouvelées** : les salaires ont été introduits, une variable supplémentaire repère la situation principale à la date de l'enquête en dehors des critères d'activité du BIT, la nouvelle nomenclature des formations (CITE-97) – qui, compte tenu du travail de préparation qui l'a accompagnée, devrait permettre de lever certaines ambiguïtés de codage (OCDE 1999) – est utilisée, et surtout **l'année d'obtention du plus haut diplôme est collectée**. Ces innovations permettront d'affiner les catégories « trainees » et « juniors » utilisées ici. Des hypothèses simplificatrices que nous avons utilisées, seule subsistera l'assimilation entre date d'obtention du diplôme et date de sortie du système éducatif. On pourra aussi améliorer et enrichir les indicateurs produits, et disposer notamment d'indicateurs comparatifs de salaires.

Mais, dans le cadre des enquêtes Forces de Travail, un problème de fond demeure : on utilise toujours des données en coupe pour étudier un processus dynamique. En 2000, pour remédier à cela, un module supplémentaire (dit « ad hoc ») sur la transition professionnelle a été adjoint à l'enquête européenne annuelle sur les Forces de Travail. Ce module s'adresse à tous les individus ayant quitté la formation initiale il y a moins de 10 ans (ou 5 ans pour certains pays), collecte la date de première sortie de formation initiale, le niveau d'études atteint alors et le domaine de formation suivi alors. La situation d'activité qui suit immédiatement la fin des études est enregistrée. Le premier emploi significatif, de plus de 6 mois, est décrit plus en détail (durée, date de début, profession). L'utilisation de ces informations, plus complètes et plus dynamiques, devrait permettre des comparaisons plus fouillées. Deux points nous paraissent plus particulièrement importants. En premier lieu, **l'effet du domaine de formation**, et non plus du seul niveau, voire de la filière de formation¹¹, pourra être analysé, ce qui n'était pas possible jusque là. Il devrait conduire à une réévaluation des relations entre qualifications produites et domaines professionnels investis. En second lieu, **l'introduction d'éléments des biographies profession-nelles** – situation d'activité immédiatement après la fin des études, description du premier emploi significatif – devraient permettre d'avancer sur un point délicat : le début de la transition. En effet, l'hypothèse d'un palier simple (définition française) ou double (définition allemande) d'entrée en transition n'est pas satisfaisante pour les pays où le processus comprend fréquemment des pauses et des allers-retours (cas scandinave ou britannique). Le matériau supplémentaire apporté par le module devrait permettre d'avancer dans la connaissance comparée des débuts de transition.

Même travaillés, les indicateurs comparatifs de transition basés sur les enquêtes communautaires ont des limites. On a vu qu'il est délicat de construire des catégories appropriées à l'analyse comparative. On peut produire des comparaisons de variables d'activité qui ont fait l'objet de travaux d'harmonisation internationale approfondis. Mais certaines dimensions du processus de transition sont exclues de cet exercice. C'est le cas notamment des dispositifs publics d'aide à l'emploi, qui tiennent une place importante dans les parcours d'insertion, mais dont l'analyse statistique comparée est balbutiante. Une tentative de comparaison utilisant les sources nationales, dans le cadre du projet CATEWE, a révélé des difficultés de traitement statistique comparatif infiniment plus complexes que celles évoquées plus haut. Les interventions publiques d'aide à l'insertion

11. Opposant la formation professionnelle à la formation générale.

recouvrent en effet une gamme étendue, comprenant le traitement social du chômage, la flexibilisation des contrats de travail, la formation et des formes composites entre ces pôles. La masse des publics concernés, le nombre et les caractéristiques des dispositifs ouverts, le degré de stabilité des dispositifs dans le temps sont autant de paramètres nationaux dont la complexité est difficile à réduire.

Thomas Couppié
Céreq 10 place de la Joliette 13474 Marseille cedex 02
E-mail : couppie@cereq.fr
Michèle Mansuy
INSEE 17 rue Menpenti 13387 Marseille cedex 10
E-mail : mansuy@cereq.fr

Bibliographie

- Affichard J., 1985, La fonction de l'enquête statistique dans l'évaluation du dispositif de formation des jeunes de 16 à 18 ans, *Formation Emploi* n° 9.
- Affichard J., Gensbittel M.-H., 1984, Mesurer l'entrée des jeunes dans la vie active, *Formation Emploi* n° 8, octobre-décembre.
- Allmendinger J., 1989, Educational Systems and Labour Market Outcomes, *European Sociological Review*, 5, p. 231-250.
- Ashton D., 1995, Les approches en terme de marché du travail, In : Jobert A., Marry L. et Tangy L. (dir.), *Éducation et travail en Grande-Bretagne, Allemagne et Italie*.
- Aventur F., Möbus M. (dir.), 1999, *Formation professionnelle initiale et continue en Europe*, ouvrage collectif Céreq-Elf Aquitaine, Éditions Magnard-Vuibert, Paris.
- Barailler C., Mansuy M., Werquin P., Kieffer A., Lebeaux M.-O. et Rutjes H., 1997, Entrée au travail et passage à l'âge adulte en Europe : ce que nous apprend le panel européen, In : *Transitions in Youth: Combating Exclusion*, Actes du 4^{ème} Atelier Européen, ESRI, Dublin.
- Béduwé C., Giret J.-F., 1998, The labour market integration of young people: comparative analysis of the national performance of EU countries, In: Raffe D., van der Velden R. and Werquin P. (eds.) *Education, the labour market and transitions in youth: cross-national perspectives*, Proceedings of the 1998 European Workshop, CES, Edimbourg.
- Brannen K. et Smyth E., 2000, Issues in constructing a comparative database from national transition surveys », In: Raffe D. (eds.) *Comparative data on education-to-work transitions*, International Workshop held in Paris 21-23 June 2000 (mimeo).
- CEDEFOP, 2001, *Chiffres clés sur la formation professionnelle dans l'Union européenne. Transition entre le système éducatif et la vie active*. CEDEFOP, Thessaloniki. À paraître.
- Couppié T., Mansuy M., 1998, The characteristics of youth employment in Europe: a typology based on the Labour Force Surveys, In: Raffe D., van der Velden R. and Werquin P. (eds.) *Education, the labour market and transitions in youth: cross-national perspectives*, Proceedings of the 1998 European Workshop, CES, Edimbourg.
- Couppié T., Mansuy M., 2000a, Les enquêtes communautaires sur les forces de travail comme source de données comparatives sur la transition, In: Raffe D. (eds.) *Comparative data on education-to-work transitions*, International Workshop held in Paris 21-23 June 2000 (mimeo).
- Couppié T., Mansuy M., 2000b, La place des débutants sur les marchés du travail européens, *Céreq-Bref*, n° 164, mai.
- Couppié T., Mansuy M., 2001, The position of young people and new entrants in European labour markets, In: *A comparative analysis of transitions from education to work in Europe (CATEWE). Final report*. Dublin, Economic and social research institute (ESRI).

- EUROSTAT, 1996, *L'enquête communautaire sur les Forces de Travail. Méthodes et définitions*. Office des Publications Officielles des Communautés Européennes, Luxembourg.
- Eyraud F., Marsden D., Sylvestre J.-J., 1990, Marché professionnel et marché interne du travail en Grande-Bretagne et en France, *Revue Internationale du Travail*, vol. 129 n° 4.
- Garonna P., Ryan P., 1989, Le travail des jeunes, les relations professionnelles et les politiques sociales dans les économies avancées, *Formation Emploi* n° 25, janvier-mars.
- Gautié, J., Lefresne F., 1997, La politique de l'emploi et sa représentation de l'entreprise, *La Revue de l'IRES*, n° 23, hiver.
- Hannan et alii, 1998, Education, vocational training and labour market transitions among lower level leavers in four European countries: an overview of the VTLMT project, In: Raffe D., van der Velden R., Werquin P. (eds.) *Education, the labour market and transitions in youth: cross-national perspectives*, Proceedings of the 1998 European Workshop, CES, Edimbourg.
- Hannan D. et alii, 1999a, *A comparative analysis of transition from education to work in Europe (CATEWE). Country reports. France, Germany, Ireland, The Netherlands, Scotland, Portugal. Volume 2*. ESRI Working Paper n° 118 (b), Dublin.
- Hannan D. et alii, 1999b, *A comparative analysis of transition from education to work in Europe (CATEWE). A conceptual framework. Volume 1*. ESRI Working Paper n° 118 (a), Dublin.
- Hannan D., Raffe D., Smyth E., 1997, Cross-national research on school-to-work transitions: an analytic framework, In: *Youth Transitions in Europe: Theories and Evidence*. Werquin P., Breen R., Planas J. (eds.), Céreq, Marseille.
- Heinz W.R., Nagel U., 1995, Changement social et modernisation des transitions école-travail, In : Jobert A., Marry C., Tanguy L. (dir.), *Education et travail en Grande-Bretagne, Allemagne et Italie*.
- Jobert A., Marry C., Tanguy L. (dir.), 1995, *Éducation et travail en Grande-Bretagne, Allemagne et Italie*, Armand Colin, Paris
- Marry C., 1995, Education, formation professionnelle et emploi en Allemagne : une relation étroite entre travailler et apprendre, In : Jobert A., Marry C., Tanguy L. (dir.) : *Éducation et travail en Grande-Bretagne, Allemagne et Italie*.
- Marsden D., 1991, Institutions and labour mobility: occupational and internal labour markets in Britain, France, Italy and Germany, In: *Labour relations and economic performance*, Brunetta R. and dell'Aringa C. (eds.), Houndmills: Macmillan.
- Marsden D., Ryan P., 1990, Institutional aspects of youth employment and training policy in Britain, *British Journal of Industrial Relations*, vol. XXVIII, n° 3.
- Maurice M., Sellier F., Sylvestre J.-J., 1982, *Politique d'éducation et organisation industrielle en Allemagne et en France*, PUF, Paris.
- Méhaut P., Géhin J.-P., 1993, *Apprentissage ou formation continue ? Stratégies éducatives des entreprises en Allemagne et en France*, L'Harmattan, Paris.
- Müller W., Shavit Y., 1998, The institutional embeddedness of the stratification process, In: Shavit Y., Müller W., *From School to Work – a comparative study of educational qualifications and occupational destinations*, Clarendon Press, Oxford.
- Müller W., Wolbers M., 2001, Educational attainment of young people in the European Union: cross-country variation of trends over time, In: *A comparative analysis of transitions from education to work in Europe (CATEWE). Final report*, Dublin, Economic and social research institute (ESRI).
- OCDE, 1998a, *Perspectives de l'emploi*, Éditions de l'OCDE, Paris.
- OCDE, 1998b, *Regards sur l'Éducation*, Éditions de l'OCDE, Paris.
- OCDE, 1999, *Nomenclature des systèmes d'éducation. Guide d'utilisation de la CITE-97 dans les pays de l'OCDE*, Éditions de l'OCDE, Paris.

- OCDE, 2000, *De la formation initiale à la vie active. Faciliter les transitions*, Éditions de l'OCDE, Paris.
- Raffe D., 1995, La transition école-travail. Evolution d'un domaine de recherche, In : Jobert A., Marry C., Tanguy L. (dir.), *Éducation et travail en Grande-Bretagne, Allemagne et Italie*.
- Raffe D. (eds.), 2000, *Comparative data on education-to-work transitions*, International Workshop held in Paris 21-23 June 2000 (mimeo).
- Rose J., 1998, *Les jeunes face à l'emploi*. Desclée de Brouwer, Paris.
- Tanguy L. (dir.), 1986, *L'introuvable relation formation/emploi – Un état des recherches en France*, La Documentation Française, Paris.
- Tanguy L., Rainbird H., 1995, Institutions et marché au fondement des relations entre l'éducation et le travail en Grande-Bretagne, In : Jobert A., Marry C., et Tanguy L. (dir.), *Éducation et travail en Grande-Bretagne, Allemagne et Italie*.
- Verdier E., Möbus M., 1999, Diplômes professionnels et coordination de la formation et de l'emploi : l'élaboration d'un signal en France et d'une règle en Allemagne, *Revue d'économie Publique*, à paraître.
- Vernières M. (dir.), 1997, *L'insertion professionnelle. Analyses et débats*. Economica, Paris.
- Vincens J., 1997, L'insertion professionnelle des jeunes : à la recherche d'une définition conventionnelle, *Formation Emploi* n° 60, octobre-décembre.
- Vincens J., 1998, L'insertion professionnelle des jeunes : quelques réflexions théoriques. *Formation Emploi* n° 61, janvier-mars.
- Wolbers M.H.J., 2001, Learning and working: double statuses in youth transitions within the European Union, In: *A comparative analysis of transitions from education to work in Europe (CATEWE). Final report*. Dublin, Economic and social research institute (ESRI).
- Zilberman S., 1987, L'efficacité du dispositif de formation des jeunes de 16 à 18 ans : contribution aux réflexions sur l'évaluation statistique de l'insertion professionnelle, *Formation Emploi* n° 18, avril-juin.

Précarité des jeunes en début de vie active

Yvette Grelet, Gwenaëlle Thomas

Aujourd'hui, même pour les jeunes formés à un métier, l'accès rapide à un emploi à plein temps, correctement rémunéré, n'est plus garanti. Même si la situation des débutants s'améliore globalement avec le temps, pour se rapprocher de celle de la moyenne des actifs au bout de cinq années (Martinelli, Werquin, Zarca, 1999), les jeunes sont plus souvent touchés par les emplois à temps partiel contraint ou sur statut précaire. Ils sont également moins bien rémunérés, ce qui, pour un certain nombre d'entre eux, freine notablement l'accès à l'indépendance financière. Certains, soit qu'ils cumulent des périodes longues de chômage, soit qu'ils se retirent du marché du travail, sont même durablement éloignés de l'emploi.

Notre propos est ici d'étudier les différentes formes de précarité professionnelle qui touchent particulièrement les jeunes débutants, suivant les deux dimensions distinguées par Serge Paugam : « La précarité professionnelle doit être analysée à partir du rapport au travail et du rapport à l'emploi puisqu'ils constituent deux dimensions distinctes de l'intégration professionnelle, aussi fondamentale l'une que l'autre » (Paugam, 2000, p.17). Pour schématiser, nous définirons la précarité de l'emploi par l'éloignement plus ou moins durable à la sphère de l'emploi (par le chômage, par l'inactivité subie ou choisie). La précarité du travail, elle, se rapporte aux diverses caractéristiques qui font qu'un emploi ne garantit pas à celui qui l'occupe la possibilité d'assurer sa subsistance et son avenir. Ses perspectives d'emploi incertaines sont autant liées à la précarité de son statut qu'à la faiblesse de ses revenus salariaux. Plus précisément, dans le cas des jeunes, nous nous intéresserons à ceux qui, cinq ans après avoir quitté le système éducatif, n'ont pas acquis l'indépendance financière par leurs revenus du travail, qu'ils soient inactifs, chômeurs ou en situation de sous-emploi¹. Nous exploiterons pour ce faire les données de l'enquête Génération 92 du Céreq qui contient une information riche sur l'origine scolaire et sociale des jeunes, leur parcours professionnel et l'appréciation qu'ils en ont.

Nous procéderons par étapes. Après avoir défini et justifié nos catégories d'analyse, nous nous intéresserons à ceux qui, parmi les sortants, n'étant pas en emploi au bout de 5 années sur le marché du travail, seront dits en « précarité d'emploi ». On décrira les caractéristiques de ces jeunes n'ayant aucun revenu salarial, en les comparant avec ceux en emploi en 1997. On tentera de savoir ce qui distingue leurs débuts dans la vie active. On mesurera la probabilité d'être ou non en emploi cinq ans après la sortie du système éducatif selon les caractéristiques des personnes (formation, origine sociale) et de leur expérience de travail initiale (entreprises, emplois).

Dans un second temps, nous étudierons les caractéristiques des jeunes exposés à la « précarité du travail » : ceux qui sont en emploi cinq ans après la fin de leurs études, mais trop faiblement rémunérés pour être financièrement indépendants, et qui doivent alors recourir à d'autres ressources – les parents, le conjoint, les allocations. Est-il possible d'identifier les cheminements menant à cette situation ? On étudiera le type d'emploi occupé, les caractéristiques des entreprises qui les embauchent. Enfin, la situation de ces jeunes en sous-emploi y sera comparée à celle de l'ensemble

1. La définition précise du sous-emploi donnée par la conférence internationale du Travail en 1982 est rappelée par Paugam (op. cit.) : « Sont en sous-emploi visible les personnes pourvues d'un emploi qui travaillent involontairement moins que la durée normale du travail dans leur activité et qui étaient à la recherche d'un travail complémentaire, ou disponibles pour un tel travail dans la semaine de référence ». Nous nous tiendrons à une définition plus lâche d'emploi à temps partiel non choisi.

des débutants ; de même les entreprises qui les emploient pourront être contrastées avec l'ensemble des employeurs.

Ces analyses ainsi que l'examen de quelques cas individuels nous permettront de mettre en évidence cinq types de position sur le marché du travail : l'inactivité continue choisie ; une position « d'exclusion durable du marché du travail », à la frontière entre l'inactivité subie et le chômage ; une position oscillant entre chômage et emploi ; le sous-emploi continu ; l'emploi continu. Cette grille d'analyse de l'insertion professionnelle nous conduira à nous interroger sur l'articulation entre parcours professionnel et parcours familial, car lorsque l'autonomie financière n'est pas assurée par le revenu, les ressources viennent soit d'allocations, soit de la famille qu'on n'a pas quittée, soit de celle qu'on a formée.

1. Construction et justification d'une échelle de précarité

1.1 Définition des catégories d'analyse

Même si l'étude est menée ici sous une approche longitudinale et s'appuie sur le calendrier d'activité mensuel des jeunes, nous utiliserons pour caractériser les jeunes par rapport aux diverses formes de précarité que nous avons évoquées, leur seule situation à la date de l'enquête, cinq ans après leur sortie du système éducatif. Le faible effectif et la difficulté de classer, dans l'une des catégories de précarité, les quelques jeunes encore au service national ou en formation, nous a conduit à les exclure de l'analyse. Elle portera donc uniquement sur les jeunes en emploi, au chômage ou en inactivité à la date de l'enquête (voir tableau ci-après pour des données chiffrées). Ceci permet une approche de la précarité et du lien vis-à-vis du marché du travail.

Dans un premier temps nous chercherons à caractériser les deux formes d'exclusion de l'emploi : quels sont les jeunes qui, cinq ans après la sortie de l'école, se trouvent momentanément ou durablement écartés de l'emploi (inactifs ou chômeurs) ?

La seconde étape d'analyse se focalise sur la précarité du travail et en particulier celle due au faible revenu salarial (nous sélectionnerons alors les jeunes en emploi à la date de l'enquête et dont le salaire est connu). Il s'agit de caractériser les jeunes qui, même s'ils sont en emploi, ne peuvent atteindre l'indépendance financière et se trouvent dans une situation précaire. Nous avons établi quatre catégories de revenu salarial, en utilisant comme référence le salaire médian de l'ensemble de la population active en 1997, soit environ 8 800 F par mois. Cette donnée exogène nous permet d'étudier les jeunes enquêtés en regard de toutes les générations. Nous définissons ainsi une échelle de plus ou moins grande précarité salariale : moins de 4 400 F² (la moitié du salaire médian) ; entre 4 400 F et 6 600 F (respectivement la moitié et trois quarts du salaire médian) ; entre 6 600 F et 8 800 F (respectivement trois quarts et le salaire médian), et enfin plus de 8 800 F (salaire médian).

On verra que les six catégories s'ordonnent sur une échelle mesurant la proximité à l'emploi, et qui induit une certaine hiérarchie de l'insertion sur le marché du travail.

Tableau 1 – Situations à la date de l'enquête

		Effectif non pondéré	Effectif pondéré	% calculés sur les effectifs pondérés*
Inactif		876	19191	4 %
Chômeur		3607	80908	15 %
En emploi salaire 1	<4 400 F	2336	50574	10 %
En emploi salaire 2	4 400 F-6 600 F	6875	137948	29 %
En emploi salaire 3	6 600 F-8 800 F	5200	99600	21 %
En emploi salaire 4	>8 800 F	5119	95506	21 %
				100 %
En emploi salaire indéterminé		1448	28317	
Étudiant, au SN, etc.		898	21571	

* Seulement les 6 catégories des inactifs, chômeurs, en emploi avec salaire déclaré.

Source Céreq, Enquête Génération 92.

2. En 1997, le SMIC est aux environs de 5 000 F. La catégorie inférieure, de par sa définition (salaire inférieur à 4 400 F), ne peut englober que des emplois à temps partiel.

1.2 Justification du critère « date de l'enquête »

Dans ce travail, nous avons adopté une approche longitudinale afin de mettre en évidence comment les parcours d'entrée dans la vie active permettent de mieux comprendre la situation professionnelle des jeunes cinq ans après la fin de leurs études.

Cependant les descriptions ainsi que les modèles explicatifs différencient les jeunes selon leur situation professionnelle au moment de l'enquête. Cette situation s'entend tout d'abord par rapport au marché du travail (en emploi, au chômage ou en inactivité). Dans un second temps, le revenu salarial a servi de variable pour classer les jeunes en emploi selon une échelle hiérarchisant les niveaux de revenus.

Le choix de classer les individus en se référant à un état ponctuel a été très critiqué par le passé, et nous lui avons nous-mêmes souvent préféré le classement issu de typologies de parcours. Cependant, il se justifie ici tout d'abord par l'objectif de décrire la période d'insertion en axant sur le « point d'aboutissement » que constitue la date de l'enquête, pour ces jeunes sélectionnés au départ par une caractéristique commune : leur date de sortie du système éducatif. En plus d'être un avantage technique, sélectionner le point commun nous permet d'utiliser une information homogène : d'une part, les salaires ne sont pas connus avec précision à tous les moments du parcours, mais seulement pour l'emploi à la date de l'enquête ; d'autre part seuls ces emplois sont comparables car simultanés et leurs caractéristiques peuvent être étudiées sans avoir à tenir compte d'un éventuel effet de conjoncture. Par ailleurs, nos analyses seront étayées et enrichies de nombreuses informations sur la dynamique des parcours aboutissant à ce point d'arrivée.

Un risque de choisir la situation à la date d'enquête comme base de la catégorisation est de mal classer des jeunes pour lesquels cette situation serait un « accident de parcours ». Nous allons donc, pour évaluer ce risque, envisager ci-dessous d'autres approches qui prennent en compte la temporalité.

Catégories basées sur les caractéristiques de la dernière période

Comme on peut le mesurer d'après les statistiques du tableau 1, les parcours sont majoritairement stabilisés dans les derniers mois de la période observée : 79 % des jeunes se trouvent depuis plus de six mois dans la situation qu'ils occupent à la date de l'enquête. Cependant, l'ancienneté³ de la dernière période varie selon la nature de cette situation.

On remarque une stabilité extrême des jeunes en emploi : l'ancienneté dans l'emploi est de trois ans en moyenne. Il en est de même de l'inactivité : les jeunes inactifs à la date de l'enquête s'y trouvent depuis plus de deux ans. C'est pour les demandeurs d'emploi qu'on observe la plus grande instabilité. Ces jeunes se trouvent encore à la frontière entre l'emploi et le chômage et les changements de situation sont fréquents. La dernière période est plus courte (50% des jeunes sont demandeurs d'emploi depuis moins de huit mois) mais de très longues périodes de chômage donnent une moyenne assez élevée supérieure à un an. Simultanément, une partie de ces jeunes au chômage oscillent plutôt avec l'inactivité. Si on assimile le chômage et l'inactivité on atteint alors des durées très longues : un an et demi en moyenne dans cette situation hors emploi.

Tableau 2 – Indicateurs résumés : distribution de l'ancienneté dans la dernière situation

Ancienneté de la dernière période	Emploi	Chômage	Inactivité	Inactivité et chômage	TOTAL
Moins de 6 mois	6.4	41.9	21.0	35.4	12.7
Entre 6 et 11 mois	6.1	19.0	12.9	16.7	8.7
Entre 12 et 17 mois	5.5	13.0	12.0	12.8	6.9
Entre 18 et 23 mois	5.5	7.7	7.4	7.6	5.8
2 ans à moins de 3 ans	13.2	8.1	12.1	9.6	12.3
3 ans à moins de 4 ans	20.0	3.4	10.9	5.3	17.0
4 ans ou plus	43.2	6.9	23.6	12.5	36.3
	100	100	100	100	100

Lecture : Parmi ceux qui sont en emploi à la date de l'enquête, 6,4 % l'étaient depuis moins de 6 mois.

Source : Céreq, Enquête Génération 92.

3. On parle d'ancienneté lorsqu'il s'agit d'une période non révolue (ce qui est le cas des situations en cours à la date de l'enquête) et de durée pour les périodes révolues.

Statistiquement, la situation à la date de l'enquête reflète donc bien la fin des parcours observés. Ainsi 94 % des jeunes en emploi, 79 % des inactifs et 58 % des demandeurs d'emploi se trouvent dans la même situation depuis plus de six mois. Ce phénomène est encore aussi impressionnant si on allonge la période « de stabilité » à une durée supérieure à un an : on a toujours 88 % des jeunes en emploi, 66 % des inactifs et 40 % des chômeurs stables dans la même situation.

Catégories basées sur la part de temps passé dans une même situation au cours des derniers 18 mois observés

Une autre approche temporelle de la situation après cinq années serait de qualifier la période de « fin de l'insertion » à partir des dix-huit derniers mois observés. Le jeune sera alors dit stable s'il y cumule plus d'un an dans une même situation. Ceci permet d'inclure tous les jeunes qui sont « souvent » dans la situation même si c'est par périodes discontinues. Le choix de cet indicateur amène à définir des degrés de stabilité en fonction de leur durée cumulée sur les 18 derniers mois : durée nulle, moins de 6 mois, entre 6 et 11 mois, plus de 12 mois.

Tableau 3 – comparaison des deux catégorisations

Situation	Situation à la date de l'enquête	Plus de 12 mois parmi les 18 derniers mois
Emploi	80 %	77 %
Chômage	14 %	7 %
Inactivité	3 %	3 %

Source : Céreq, Enquête Génération 92.

Là encore, les deux catégorisations coïncident très largement (tableau 2). L'écart maximum est pour le chômage où l'on passe de 7 % à 14 % mais on inclut exactement le même nombre de jeunes en inactivité et pour l'emploi on passe de 77 % à 80 %.

Le choix de la date de l'enquête, qui se justifie essentiellement par la définition d'un point d'arrivée commun aux jeunes et l'absence d'effet conjoncturel, n'induit donc qu'un défaut de représentativité minime du fait de la grande stabilité des situations au bout de cinq années.

1.3 Profil des six catégories définies à la date de l'enquête

Nous donnons ici un bref aperçu des caractéristiques spécifiques aux catégories définies dans le tableau 1.

Clivages par sexe

Les femmes sont nettement sur-représentées dans les catégories les plus précaires et les plus éloignées de l'emploi. 90 % des inactifs à la date de l'enquête sont des inactives, et 57 % des chômeurs sont des chômeuses.

Le pourcentage de femmes décroît en raison inverse du niveau de salaire : les femmes représentent les trois quarts des salariés les plus mal payés⁴, et seulement un tiers des salariés les mieux payés.

Niveau de formation

Les jeunes n'ayant pas poussé leurs études au-delà du niveau V sont sur-représentés parmi les inactifs et les chômeurs – à l'exclusion toutefois des apprentis.

De même, le salaire croît-il avec le niveau de formation. Cependant les emplois proposés aux jeunes passés par l'apprentissage ne sont pas les plus précaires : les jeunes qui sont sortis au niveau V d'un centre de formation par apprentissage sont sur-représentés dans la catégorie 2 de salaire, alors

4. L'appréciation ne porte pas ici sur le salaire horaire – que l'enquête ne permet pas d'évaluer – mais sur le revenu que le salarié tire de son travail. Le pourcentage élevé de femmes dans la tranche des salaires les plus bas vient de ce qu'il s'agit presque toujours d'emplois à temps partiel, majoritairement féminins (les trois quarts des emplois à temps partiel occupés à la date de l'enquête le sont par des femmes).

que ceux qui sont sortis de lycée professionnel le sont dans la tranche des plus bas revenus (ils représentent un quart des jeunes de cette classe).

Les trois quarts des jeunes de la catégorie supérieure de salaire ont au moins un diplôme de niveau III.

Expérience professionnelle en cours d'études

La proximité à l'emploi se construit certainement bien avant l'entrée « officielle » sur le marché du travail : l'expérience professionnelle pendant les études est minimale parmi les inactifs et les chômeurs, et le niveau de salaire croît avec l'intensité de cette expérience. Cependant il ne faut pas perdre de vue que la probabilité d'avoir travaillé au cours des études est d'autant plus grande que ces études ont été longues, d'où l'intérêt du modèle développé à la section suivante décrivant la probabilité d'être inactif ou chômeur en contrôlant par l'âge et le niveau de formation.

Origine sociale

La proportion de jeunes d'origine étrangère (dont les deux parents sont immigrés) est plus élevée parmi les jeunes qui sont au chômage à la date de l'enquête (18 % contre 11 % en moyenne).

Le rapport à l'emploi des enfants semble lié à celui des parents : la proportion de jeunes dont les deux parents travaillent est la plus faible dans la catégorie des inactifs à la date de l'enquête (41 %), puis dans celle des jeunes chômeurs, et croît ensuite avec le niveau de salaire (elle atteint 58 % dans la tranche des salaires les plus élevés).

La cellule familiale

Trois inactif(ve)s sur quatre vivent en couple, presque toujours avec un ou plusieurs enfants. En revanche, près d'un jeune chômeur sur deux vit encore chez ses parents cinq ans après la fin de ses études. La fréquence de la décohabitation d'avec les parents croît avec le niveau de salaire (mais aussi avec l'âge – donc le niveau – de fin d'études...). Les jeunes chargés de famille et vivant en couple sont, dans notre échantillon, très majoritairement des femmes (66 %). Ils sont sur-représentés dans la catégorie 1 des plus bas salaires – des emplois à temps partiel.

2. Précarité de l'emploi

Pour l'ensemble de la population, on modélise⁵ dans un premier temps, la probabilité d'être au chômage ou en inactivité (précarité d'emploi au moment de l'enquête), en référence à la situation d'emploi⁶.

2.1 Ce qui discrimine les inactifs et les chômeurs

Face à ce phénomène reflétant la qualité de l'insertion sur le marché du travail, on note tout d'abord un fort effet genre. La probabilité d'être au chômage ou en inactivité est nettement plus forte pour les femmes que pour les hommes.

Le niveau de formation est ici un fort déterminant. Mais surtout on observe une échelle de progression régulière au fur et à mesure que le niveau de formation augmente.

L'expérience professionnelle pendant les études influence la probabilité d'être hors de l'emploi : toute expérience professionnelle⁷ est bénéfique et fait diminuer la probabilité de ne pas être en emploi. C'est le cumul de stages pendant les études et de « petits boulots » qui se révèle être la bonne combinaison pour avoir la plus faible probabilité d'être précaire. Un emploi régulier ne fait pas diminuer la probabilité plus qu'un petit boulot ou un stage.

5. Voir en annexe les résultats détaillés des modèles.

6. Modèle Logit chômage ou inactivité contre emploi.

7. Sont inclus les emplois réguliers, les stages pendant les études et les « petits boulots ».

Le lieu de formation (comme approximation du lieu de résidence à la fin des études) influence aussi la probabilité de se trouver en situation de précarité en 1997. Les franciliens ont une plus grande probabilité d'être en emploi.

L'origine ethnique mesurée par le lieu de naissance des parents joue aussi un rôle. La probabilité de n'être pas en emploi est plus élevée pour les jeunes immigrés et pour les jeunes nés en France mais dont les deux parents sont immigrés. En revanche, on ne note pas de différence significative entre les jeunes nés en France d'un couple mixte.

La situation des parents vis-à-vis de l'emploi explique aussi la probabilité d'être en inactivité ou au chômage. Quand les deux parents travaillent, la probabilité d'être en emploi est la plus grande. Si seul le père travaille, la probabilité d'être en emploi diminue ; elle est minimale quand le père est chômeur, inactif ou décédé.

La catégorie sociale des parents joue un rôle significatif dans le seul cas des enfants d'agriculteurs : leur probabilité d'être inactif ou chômeur est significativement inférieure à celle des autres.

On retrouve une liaison forte entre la cohabitation prolongée avec les parents et la difficulté à accéder à l'emploi, à l'inverse de ceux qui vivent en couple. Le fait d'avoir un enfant (ou plus) est très lié à la probabilité de se retrouver en inactivité ou au chômage⁸.

Comme nous pouvons supposer certaines différences de structure entre ces deux types d'exclusion du marché du travail, nous avons comparé plus précisément les probabilités d'être en inactivité plutôt qu'en emploi, et au chômage plutôt qu'en emploi⁹.

Un certain nombre d'effets ne sont pas significatifs. En particulier, les variables du parcours scolaire.

L'effet genre demeure mais on note qu'il est beaucoup plus fort pour l'inactivité. La probabilité d'être au chômage est significativement plus forte pour les femmes que pour les hommes. Mais cette différence est beaucoup plus marquée pour l'inactivité qui apparaît comme très fortement féminine.

Le niveau de formation influence les deux probabilités. Par rapport aux niveaux I et II pris en référence, on note des effets positifs : très forts pour les niveaux VI, Vb puis assez forts pour le niveau IV. Les effets non significatifs des niveaux V sortis d'enseignement général ou d'apprentissage, pour la propension à être inactif, sont liés aux petits effectifs de ces catégories.

L'arrêt des études quand il est lié à un sentiment d'échec donne une probabilité d'être au chômage plus grande que d'autres raisons d'arrêt. En revanche, il ne joue pas sur la propension à être inactif.

L'influence de la motivation pour entrer sur le marché du travail (le jeune déclare avoir arrêté ses études par envie ou besoin de travailler) est, elle, plus importante. L'envie de travailler fait baisser les probabilités d'être en inactivité aussi bien qu'au chômage. Le fait d'avoir besoin de travailler ne joue pas significativement sur la propension à être inactif mais augmente la probabilité d'être au chômage. L'influence contraire de ces deux phénomènes n'est pas visible sur la probabilité d'être chômeur quand le jeune déclare à la fois avoir envie et besoin de travailler. Mais c'est l'association des deux raisons qui donne la propension à être inactif la plus petite.

Comme dans le cas où l'on ne différencie pas les deux situations de non-emploi, seule la combinaison des stages et de petits boulots pendant les études fait baisser significativement la probabilité d'être inactif et d'être au chômage. Ce phénomène est largement plus marqué sur la propension à être inactif. À eux seuls, ni les stages ni les petits boulots ne jouent un rôle significatif. De même, l'emploi régulier pendant les études ne fait ni diminuer ni augmenter significativement la propension à être au chômage ou inactif. Cela s'explique par les deux effets contraires que peuvent avoir des emplois réguliers : le côté positif d'une entrée précoce sur le marché du travail est entravé par le handicap de devoir cumuler travail et études. Un effet de structure est aussi possible, les jeunes

8. Cet effet est fort en raison du petit nombre de jeunes concernés.

9. Modèle Logit polytomique chômage, inactivité, emploi.

issus de familles à revenus plus modestes (qui s'insèrent moins bien) doivent plus souvent financer eux-mêmes leurs études par un emploi régulier.

L'origine ethnique n'a d'effet significatif que sur la probabilité d'être au chômage.

Avoir un enfant a un effet significatif à la fois pour la propension à être inactif ou au chômage mais l'effet est beaucoup plus fort sur la probabilité d'être inactif.

Afin de préciser les spécificités des deux catégories de non-emploi, nous avons comparé les jeunes inactifs aux demandeurs d'emploi¹⁰.

Nombre de caractéristiques sont communes et on trouve une plus grande proximité entre ces deux catégories qu'entre celles-ci et les jeunes en emploi.

Le résultat le plus fort concerne la « sexualisation » des deux situations : l'effet genre est très fort. Cependant on note un effet encore plus discriminant de la présence d'enfants.

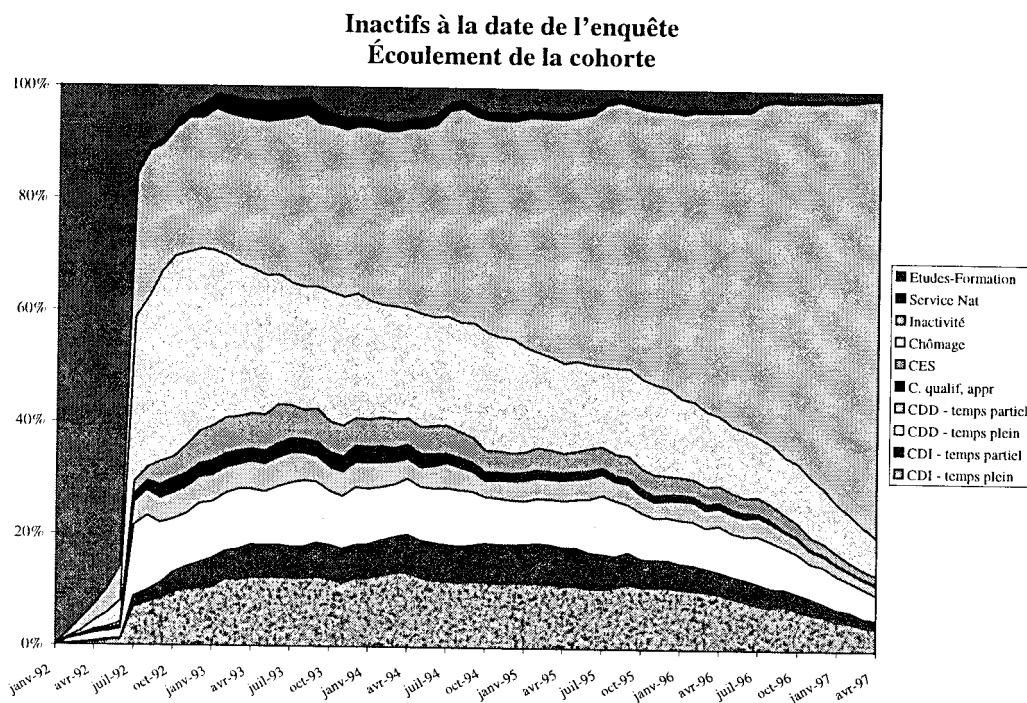
Le fait de vivre en couple augmente plutôt la probabilité d'être inactif, ainsi que le fait de vivre en province.

Le seul autre effet déterminant est l'origine ethnique : l'origine étrangère diminue la propension à l'inactivité et augmente la probabilité de chômage.

2.2 Comment sont-ils arrivés là ?

2.2.1 Les inactifs à la date de l'enquête

Quelle a été leur trajectoire professionnelle ?



On voit sur le graphique¹¹ ci-dessus qu'à part l'inactivité, la situation prédominante dans ce groupe est le chômage.

10. Modèle Logit univarié inactivité contre chômage.

11. Ce graphique et les suivants donnent, mois par mois, l'état d'une cohorte de jeunes, depuis janvier 1992 jusqu'en avril 1997. La situation de référence est la situation à la date de l'enquête, qui pour certains est postérieure à avril 1997 : ceci explique le faible pourcentage de jeunes qui sont encore actifs en avril 1997.

En moyenne, sur les 56 mois écoulés entre septembre 1992 et avril 1997, les jeunes de cette catégorie ont passé 26 mois en inactivité (hors études) et dix mois au chômage¹². Il semble qu'au moins pendant les premiers mois, les sorties vers l'inactivité se fassent plus fréquemment à partir du chômage. Les emplois occupés par les jeunes depuis la sortie de l'école ont été le plus souvent de courte durée (52 % des emplois occupés ont duré moins de six mois). Ces emplois, à statut précaire (saisonniers, CES, etc.), sont plus souvent qu'en moyenne à temps partiel. Ils se déroulent dans de petites entreprises – du commerce, de l'hôtellerie restauration, des services aux particuliers. Il s'agit souvent d'emplois d'aide-soignante, de femme de ménage, d'employé du commerce ou des services.

Pour quelles raisons ils / elles ne travaillent pas ?

73 % disent avoir choisi de ne pas travailler (cette proportion atteint 80 % chez les mères de famille inactives).

75,5 % des inactifs ne travaillent pas pour pouvoir s'occuper d'un enfant ou, plus rarement, dans l'attente d'un enfant ; pour 4,5 %, c'est en attente d'un changement de situation (travail, départ au service national, formation) : ces quelques jeunes sont donc en situation d'instabilité cinq ans après leur sortie du système éducatif. Parmi les autres raisons évoquées, les problèmes de santé reviennent le plus fréquemment.

Même si l'inactivité est largement plus choisie qu'imposée, il semble qu'elle ne soit pas vécue comme définitive. En effet, près de la moitié des jeunes en inactivité souhaitent recommencer à travailler d'ici un an.

Quelles sont leurs ressources ?

Les ressources les plus citées sont : le conjoint (58 % des inactifs/ves) et les allocations (51 %)¹³. 10 % des inactifs reçoivent l'aide de leurs parents ou de la famille (en dehors de l'hébergement chez les parents), 9 % perçoivent les ASSEDIC et 4 % le RMI.

Au bilan, ces jeunes (plutôt des jeunes femmes) sont financièrement dépendants, au sens où ils ne tirent pas leurs ressources du revenu de leur travail. La majorité de ces jeunes femmes, si elles sont hors du marché du travail, semblent plutôt insérées socialement : elles sont entrées dans l'âge adulte plus par leur statut familial que professionnel.

Quelques cas tirés au hasard parmi ceux qui ont cumulé 24 mois d'inactivité (la valeur moyenne pour cette catégorie) sur les 56 mois compris entre septembre 92 et avril 97.

• Mère au foyer

Cette jeune femme, âgée de 24 ans au moment de l'enquête, a obtenu son CAP d'hôtellerie et restauration par apprentissage. À l'époque de ses études, son père était employé dans le secteur public, sa mère ne travaillait pas. Ses deux parents sont nés en France, la jeune femme aussi. Elle est la deuxième de quatre enfants.

Au moment de l'enquête, elle est mère de deux enfants dont l'aîné a deux ans ; son conjoint est cadre. Elle avait auparavant travaillé dans trois entreprises différentes, 29 mois au total depuis la fin des études.

Sa trajectoire :

Tout de suite après son apprentissage, elle trouve un emploi de serveuse à temps partiel dans un restaurant, pour trois mois. Après un mois de chômage, elle est à nouveau employée comme serveuse pendant quatorze mois sur un CDD à temps plein. Elle est ensuite trois mois au chômage, puis pendant un an vendeuse aide charcutière sur un CDD à temps plein. Elle s'est arrêté de travailler avec sa première maternité. Elle est inactive au moment de l'enquête mais cette situation est stable. On peut la classer en « inactivité continue ».

Elle dit avoir choisi de ne pas travailler, pour s'occuper de ses enfants. Les ressources viennent du conjoint et de la famille, plus d'allocations régulières.

Elle porte une appréciation positive sur son parcours depuis la fin des études, et considère que sa formation a été un atout. Elle est satisfaite de sa situation actuelle, sa priorité étant de ménager sa vie hors

12. Nous avons construit un certain nombre d'indicateurs individuels de parcours, en nous basant sur une fenêtre d'observation commune, les 56 mois compris entre septembre 1992 et avril 1997, de façon à les rendre comparables.

Nous avons calculé deux types d'indicateurs : les durées passées dans un état cumulées sur l'ensemble des 56 mois, et le dénombrement des séquences de nature différente écoulées au cours de cette même période.

13. L'origine des ressources peut être multiple.

travail. Elle souhaite reprendre prochainement son parcours professionnel, pour lequel elle est plutôt optimiste, qu'elle voit comme un moyen de réaliser ses ambitions, au prix de la mobilité – et d'un surcroît de formation.

• L'attente...

Ce garçon, qui a 25 ans au moment de l'enquête, a arrêté ses études au niveau VI (en SES) après un parcours scolaire difficile, par lassitude et parce qu'il avait envie de travailler. À cette époque le père était ouvrier dans une entreprise privée, la mère ne travaillait pas. Les deux parents et le jeune sont nés en France. Le garçon a une sœur plus jeune et vit toujours chez ses parents. Il est célibataire, sans enfant. En cinq ans, le jeune a cumulé seulement huit mois d'expérience professionnelle, mais 28 mois de chômage et 32 mois d'inactivité.

Sa trajectoire :

Après deux mois d'inactivité et deux mois de chômage à la sortie de l'école, il a été employé deux mois sur CDD à temps plein comme manœuvre. Il a été ensuite au chômage pendant deux ans, suivis de neuf mois d'inactivité. Il a retrouvé un emploi de gardien de nuit, sur un CDD à temps plein, pendant deux mois. Il a été ensuite inactif pendant dix mois, gardien de nuit pendant deux mois, puis à nouveau dix mois en inactivité et deux mois encore gardien de nuit. Il est inactif au moment de l'enquête, et cette situation est stable au sens large de la stabilité dans la précarité (passage seulement entre chômage et inactivité). Il se trouve à la frontière éloignée du marché du travail, et il paraît encore proche de l'adolescence.

Il dit n'avoir pas choisi de ne pas travailler. Il vit d'allocations régulières et de l'aide financière de ses parents. Il n'est pas satisfait de sa situation actuelle et jusqu'à présent son parcours a été plutôt difficile, même s'il estime que sa formation a été un atout. Sa priorité a d'abord été de gagner sa vie et le travail est pour lui plus une nécessité qu'un moyen de se réaliser. Il est plutôt inquiet pour l'avenir. Pour progresser, il pense qu'il devra reprendre des études et changer plusieurs fois d'entreprise.

• Mère célibataire

Cette jeune femme, âgée de 26 ans au moment de l'enquête, est sortie d'une classe de BEP de secrétariat sans le diplôme. Elle a arrêté ses études parce qu'elle avait besoin et envie de travailler. On sait peu de choses du père, sinon qu'il est né en France (la fille aussi). Sa mère est maghrébine et ne travaille pas. Elle est la deuxième de quatre enfants.

Cette jeune femme vit seule avec un enfant de deux ans. Depuis qu'elle est sortie de LP, elle a cumulé au total trente mois d'emploi, quatre mois de chômage et trente mois d'inactivité.

Sa trajectoire :

Après l'école, elle est restée quatre mois au chômage, puis a trouvé un emploi d'hôtesse de table, sur un CDI à temps partiel qu'elle a gardé deux ans et demi. Elle s'est arrêtée de travailler à la naissance de son enfant.

Elle a choisi de ne pas travailler pour s'occuper de son enfant. Elle vit d'allocations. Son parcours professionnel a été jusqu'à présent difficile, elle n'est pas satisfaite de sa situation actuelle et considère que sa formation a été plutôt un handicap, parce qu'insuffisante. Elle a plutôt privilégié sa vie hors travail. Elle est inquiète pour son avenir professionnel. Elle pense que le travail est un moyen de réaliser ses ambitions, mais que pour réussir, il lui faudra changer d'employeurs et reprendre des études.

2.2.2 Les chômeurs à la date de l'enquête

Quelle a été leur trajectoire professionnelle ?

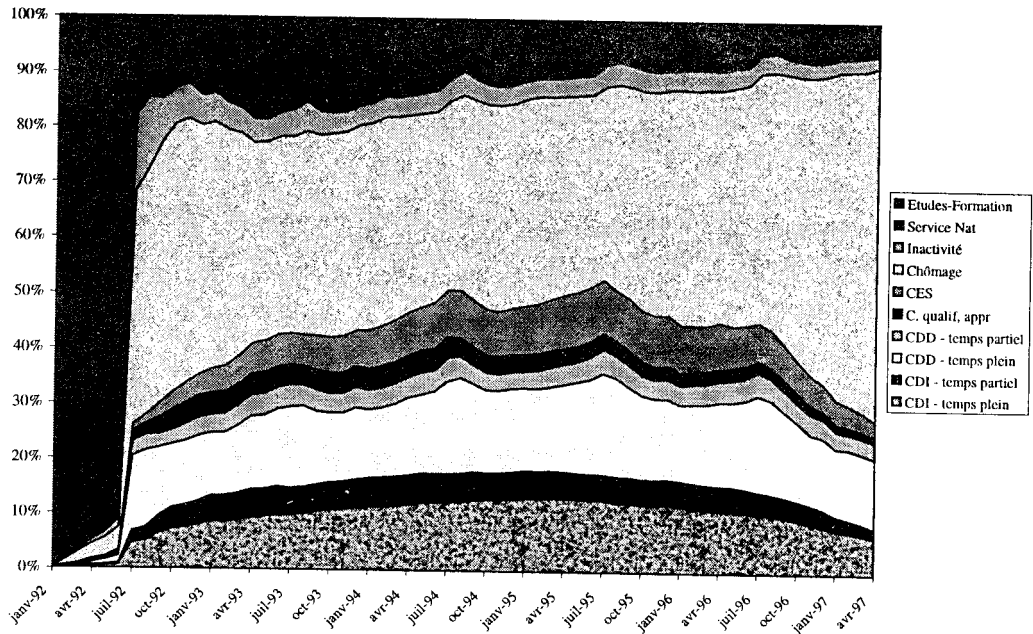
On voit sur le graphique ci-dessous que les périodes d'emploi qui viennent s'intercaler aux épisodes de chômage sont majoritairement à statut précaire. Les pics saisonniers correspondant aux emplois d'été sont bien visibles.

Sur 56 mois, ces jeunes ont passé en moyenne deux ans au chômage (un jeune sur quatre a cumulé trois ans de recherche d'emploi). Pour ces jeunes, l'accès à l'emploi, lorsqu'il s'est produit, a été particulièrement difficile : plus d'un an de recherche en moyenne après la fin des études. Les trajectoires sont ici particulièrement discontinues : les jeunes ont enchaîné en moyenne cinq périodes de nature différente¹⁴, soit au minimum cinq transitions, avec des allers-retours vers le chômage. Leur expérience professionnelle se limite souvent à des emplois de très courte durée (25 % des emplois du

14. On distingue dans ce comptage des périodes de quatre natures différentes : l'emploi, le chômage, l'inactivité, la formation. Pour les garçons, il faut souvent y ajouter la période de service militaire. Le comptage des périodes commence en septembre 1992 : il y a eu auparavant une première transition depuis l'école.

parcours de ces jeunes ont duré un mois ou deux – contre 17 % en moyenne). Les entreprises d'accueil ont été souvent de petites entreprises ou des agences d'intérim. Il s'est agi bien sûr d'emplois à statut précaire (saisonnier, CES et CDD), souvent à temps partiel, d'ouvrier spécialisé ou manœuvre, d'aide-soignante, d'employé de bureau ou des services.

Chômeurs à la date de l'enquête Écoulement de la cohorte



Source Céreq, enquête Génération 92.

Quelle était leur situation avant cet épisode chômage ?

Plus des trois quarts étaient en emploi avant cette période de chômage où ils se trouvent au moment de l'enquête. 6 % se déclaraient inactifs, 13 % suivaient une formation.

Pour ceux qui étaient en emploi, le chômage intervient à la fin d'un CDD à temps plein dans 42 % des cas ; et une fois sur trois après un contrat précaire à temps partiel (pour moitié des Contrats emploi solidarité). Enfin, une fois sur quatre, le chômage fait suite à un CDI.

La plupart du temps (70 %), le jeune s'est trouvé au chômage tout simplement parce que son contrat de travail prenait fin. La rupture a été peut-être moins prévisible pour certains d'entre eux, soit qu'ils aient été licenciés (16 %), soit qu'ils aient démissionné (10 %). Il est à remarquer que 15 % des jeunes déclarent être arrivés à la fin de leur CDI (sans que l'on puisse savoir s'il s'agit d'une erreur sur le type de contrat ou d'un CDI à durée fixée de facto). Lorsque c'est le jeune qui a pris l'initiative de rompre le contrat, il s'est agi majoritairement d'un CDI mais aussi, dans 13 % des cas, de contrats en alternance.

Quelles sont leurs ressources ?

Les ressources les plus fréquemment citées sont les indemnités ASSEDIC (46 % des chômeurs). Viennent ensuite les parents ou la famille (28 %), le conjoint (20 %) et les autres allocations régulières (15 %). Près de 8 % perçoivent le RMI, certains vivent de leurs économies (4,4 %) et 2 % disent travailler au noir.

Quelques cas tirés au hasard parmi ceux qui ont cumulé 24 mois de chômage (la valeur moyenne pour cette catégorie) sur les 56 mois compris entre septembre 92 et avril 97. On a aussi retenu un cas de cumul de 30 mois de chômage dans cette période.

• Chômage et retours en formation

Cette jeune femme, âgée de 26 ans en 1997, est sortie du collège sans qualification (SES), découragée par ses échecs scolaires et parce qu'elle avait envie et besoin de travailler. En 1992, le père et la mère travaillaient, tous deux ouvriers dans une entreprise publique. Les deux parents sont nés en France, la jeune femme aussi. Elle a deux sœurs plus jeunes et vit toujours au domicile de ses parents. Elle est célibataire, n'a pas d'enfant.

Au cours des cinq années qui ont suivi sa sortie de l'école, elle a eu deux emplois (sur 14 mois au total), traversé cinq périodes de chômage (soit un total de 27 mois), et est retournée en formation par trois fois (18 mois cumulés de formation, sans déboucher sur une certification).

Sa trajectoire :

À la sortie du collège, elle est restée cinq mois au chômage, puis a enchaîné quinze mois de formation. Après un nouvel épisode de deux mois de chômage, elle décroche un CES sur lequel elle reste six mois (elle fait la cuisine et la plonge dans un village de vacances). Elle retourne au chômage pendant cinq mois, puis est femme de ménage dans le même village de vacances pendant huit mois sur un CDD à temps plein. Après dix nouveaux mois de chômage, elle suit une formation pendant un trimestre. Depuis la fin de sa formation, elle est à nouveau au chômage.

Pour en sortir, elle a fait plusieurs démarches auprès de l'ANPE et d'agences d'intérim, et s'est portée candidate à des emplois. Si elle se retrouve au chômage, c'est, dit-elle, faute de trouver un emploi correspondant à son niveau de formation, à son métier et à son expérience. Ses parents l'aident financièrement.

Elle porte une appréciation plutôt négative (mais ambiguë) sur son parcours professionnel même si sa situation actuelle lui convient. Elle dit avoir privilégié sa carrière, et que sa formation a été plutôt un atout. Elle envisage son avenir professionnel plutôt avec optimisme, pense que pour progresser, elle devra changer d'entreprise plusieurs fois, mais pas forcément reprendre des études. Travailler est pour elle une manière de se faire plaisir.

• Accès et maintien en emploi problématique

Ce garçon, qui a 22 ans au moment de l'enquête, a arrêté ses études avant d'atteindre la classe de 3^{ème} (en CPPN), parce qu'il avait envie de travailler. Le père travaillait alors comme cadre du secteur public, la mère n'a jamais travaillé. Les deux parents sont nés en France, le jeune aussi. Il est l'avant-dernier d'une famille de huit enfants. Célibataire sans enfant, il vit toujours chez ses parents.

Son expérience professionnelle sur les cinq ans est limitée à quatre mois de travail dans deux entreprises différentes. Il a cumulé 27 mois de chômage en six épisodes, et seize mois de formation répartis sur trois périodes.

Sa trajectoire :

Il reste au chômage pendant dix mois après avoir quitté l'école, suit deux mois de formation et enchaîne à nouveau trois mois de chômage. Il trouve un emploi de manutentionnaire dans un club de golf pour deux mois (salaire 4 700 F), retourne sept mois au chômage et neuf mois en formation. Il part au service national pour un an, enchaîne deux mois de chômage, cinq mois de formation et trois mois de chômage. Pendant deux mois, il est employé dans une entreprise de nettoyage comme balayeur, sur un CDD à temps plein (salaire 5 140 F). Il est à nouveau demandeur d'emploi depuis deux mois.

Il a fait des démarches à la PAIO, plusieurs fois à l'ANPE et dans une agence d'intérim, plusieurs fois aussi dans un organisme de formation. Il s'est présenté pour des emplois, mais ceux qu'on lui a proposés étaient trop éloignés de son domicile. Ses ressources viennent d'indemnités ASSEDIC.

Il n'est satisfait ni de son parcours professionnel, ni de sa situation actuelle. Il pense cependant que sa formation a été plutôt un atout. Sa priorité est de gagner correctement sa vie, même si pour lui travailler c'est réaliser ses ambitions. Il est plutôt inquiet pour son avenir professionnel. La mobilité entre entreprises et l'amélioration de son niveau de formation ne lui paraissent pas des conditions nécessaires de réussite.

• Le chômage qui dure

Ce jeune homme, âgé de 30 ans à la date de l'enquête, a interrompu ses études supérieures sans avoir le DEUG, parce qu'il était lassé de faire des études. En 1992, son père était employé du secteur public, sa mère ne travaillait pas. Les deux parents sont nés en France. Il est l'aîné de deux frères et sœurs. Au moment de l'enquête, il avait quitté le foyer de ses parents depuis plus d'un an. Il est célibataire sans enfant.

Il n'a eu qu'un seul emploi de trois mois et a cumulé 31 mois de chômage répartis en trois épisodes.

Sa trajectoire : Après l'université, il part au service national pendant dix mois. Quand il revient, il reste quatre mois au chômage, puis travaille comme agent commercial dans une société de transport où il reste

trois mois sur CDD à temps plein pour 6 000 F mensuels. Ensuite après sept mois de chômage, il se réinscrit à l'université mais échoue au diplôme. Depuis, il est au chômage ininterrompu depuis vingt mois.

Pour ses recherches d'emploi, il s'est adressé plusieurs fois à l'ANPE et à la mairie, et a répondu à plusieurs offres (il est en attente de réponse). Les emplois qu'on a pu lui proposer jusqu'à présent ne correspondent ni à son niveau de formation, ni à son métier, ni à son expérience professionnelle.

Son parcours professionnel a été difficile et sa situation actuelle ne le satisfait pas. Il estime que sa formation, trop pointue, a été plutôt un handicap. Jusqu'à présent sa priorité a été de gagner correctement sa vie. Il voit son avenir professionnel avec optimisme, pense que le changement d'entreprise est une condition de réussite, mais non l'amélioration de sa formation. Travailler, c'est pour lui réaliser ses ambitions.

3. Précarité du travail et niveau de salaire

On s'intéresse à présent aux jeunes qui travaillent au moment de l'enquête et dont le salaire est connu : celui-ci va nous servir à définir une échelle de « précarité du travail » dont nous étudierons les différentes composantes. Nous examinerons d'abord les caractéristiques générales des emplois occupés, cinq ans après leur sortie, par les jeunes de la « génération 92 ». Nous reprenons les catégories de salaire présentées dans le paragraphe 1.1.

3.1 Caractéristiques de l'emploi à la date de l'enquête

L'ancienneté dans l'emploi, le statut, le temps de travail

En moyenne, 45 % des jeunes en emploi au moment de l'enquête y sont depuis plus de trois ans. Cependant, l'ancienneté dans l'emploi est très variable selon les niveaux de salaire : plus de 20 % des jeunes les plus mal payés sont dans l'emploi depuis moins de six mois – mais seulement 8 % dans la catégorie la mieux payée. Ceci peut résulter d'augmentations de salaire liées à l'ancienneté, mais plus sûrement du lien entre précarité du statut et rémunération, les emplois les moins stables étant aussi les plus mal rémunérés : alors que 40 % des salariés de la catégorie 1 ont été embauchés sur un statut stable, c'est le cas de près de 80 % des jeunes de la catégorie 4. Plus d'un jeune sur quatre parmi les plus bas revenus « bénéficie » d'un contrat aidé (19 % sont en CES). Par ailleurs tous les jeunes en emploi aidé sont classés dans la catégorie 1, puisque la rémunération minimum des apprentis et des jeunes en contrat de qualification est fixée en fonction de l'âge et de l'ancienneté dans le contrat, en pourcentage du SMIC, et que les contrats emploi solidarité sont rémunérés à la moitié du SMIC.

En moyenne, 18 % des jeunes travaillent à temps partiel, mais cette proportion double chez les mères de famille.

En fait, les emplois à temps partiel sont fortement concentrés dans tranche des salaires les plus bas, où il est alors majoritairement subi (dans cette catégorie, 80 % des jeunes travaillant à temps partiel disent ne l'avoir pas choisi) : cette catégorie est bien celle du sous-emploi. Le temps partiel est d'autant plus souvent choisi qu'il est bien rémunéré (70 % des jeunes de la catégorie 4 qui travaillent à temps partiel disent l'avoir choisi).

Secteur et profession

La concentration sectorielle est très clivée selon le niveau de salaire. À eux seuls les secteurs de l'hôtellerie-restauration, de la santé, du commerce et des autres services aux particuliers rassemblent 53 % des salariés les plus mal payés (contre 23 % en moyenne). Les professions les plus fréquemment exercées y sont celles d'aide-soignante, de femme de ménage, d'employé du commerce ou des services (57 % contre 26 % en moyenne).

Les salariés les mieux payés sont employés plus souvent dans l'éducation, les services aux entreprises, la finance (43 % contre 23 % en moyenne). Ils sont pour la moitié d'entre eux cadres, ingénieurs ou professeurs.

Les ouvriers spécialisés et les employés des commerces et services sont les professions prédominantes dans la tranche des revenus proches du SMIC (catégorie 2).

Les autres sources de revenu

On ne sait rien des autres ressources du jeune, à part un éventuel revenu du travail complémentaire : on demande au jeune s'il exerce en parallèle à l'emploi décrit, une autre activité rémunérée.

8 % de ceux travaillant à temps partiel ont une autre activité rémunérée, contre moins de 2 % de ceux qui travaillent à temps plein.

Appréciation sur l'emploi occupé et sur les perspectives professionnelles

Pour 45 % des salariés des deux catégories de salaire les plus basses, l'emploi est d'abord un moyen de gagner sa vie. Alors que dans les catégories supérieures, il est majoritairement un moyen de se réaliser professionnellement (respectivement 70 % dans la tranche 3 et 83 % dans la tranche 4).

Dans ces mêmes deux catégories de moindre niveau de salaire, un jeune sur trois se sent utilisé en dessous de son niveau de compétences (seulement un sur quatre dans la catégorie 4). Mais dans la tranche la plus mal payée, 3 % des jeunes se sentent « surévalués » !

Dans l'ensemble, les jeunes sont assez satisfaits de leur rémunération, même parmi ceux qui gagnent le moins, et dont plus de la moitié s'estiment plutôt bien payés (ce qui est le cas des trois quarts de ceux qui perçoivent les salaires les plus élevés). On retrouve ici un résultat souligné par Paugam (2000), qui l'explique par ce que « les jeunes ont des attentes moins élevées. L'essentiel pour eux étant de faire leurs preuves et de se faire reconnaître par leur employeur afin de conserver le poste qu'ils occupent » (p. 51). D'ailleurs une des motivations avancées par les jeunes à bas revenus qui disent s'investir beaucoup dans le travail, est le désir de garder leur emploi.

L'investissement dans le travail croît avec le niveau de salaire (de 57 % à 79 %) : il est motivé le plus souvent par l'intérêt du travail, et ce d'autant qu'il est bien rémunéré. Lorsqu'ils disent s'investir peu, les raisons avancées diffèrent alors selon le salaire : dans la catégorie des plus bas revenus, le manque d'investissement est dû majoritairement à la précarité de l'emploi et au manque de perspectives ; alors qu'il vient du manque d'intérêt pour le travail, lorsque celui-ci est bien payé.

En général, si les jeunes recherchent un autre emploi, c'est pour trouver un emploi correspondant mieux à leurs compétences (40 % en moyenne, mais seulement 37 % parmi les plus mal payés). Mais parmi les jeunes en sous-emploi, la pression de la précarité est très forte : plus d'un sur trois recherche déjà un autre emploi, souvent par crainte de perdre l'emploi actuel (24 % de ceux de la catégorie 1 cherchent un autre emploi – contre 20 % en moyenne), pour trouver un emploi à temps plein (11 % contre 4 % en moyenne), ou pour être mieux payé (18,4 % contre 15,8 % en moyenne).

3.2 Ce qui discrimine les quatre catégories de salaire

Pour modéliser la précarité du travail (en terme salarial)¹⁵, on intègre en facteurs explicatifs les mêmes paramètres que ceux utilisés pour modéliser la propension à se trouver hors emploi.

De nouveau, le parcours scolaire ainsi que les raisons d'arrêt des études liées à l'échec scolaire n'entrent pas significativement dans la probabilité d'être en sous-emploi. De façon générale, les caractéristiques de la vie domestique (vie en couple, résidence chez les parents, présence d'enfants) sont moins explicatives que les caractéristiques individuelles. On précisera l'influence des variables d'environnement familial dans un second temps.

On note un effet genre toujours aussi important. L'influence n'est cependant pas linéaire. En effet, le genre n'a pas un effet significatif pour la catégorie 1 des plus bas salaires – où sont les emplois à temps partiel. En revanche, les jeunes hommes ont une propension significativement plus faible d'appartenir aux catégories 2 et 3 qu'à la catégorie 4. L'étude de la distribution donne en effet une sur-représentation des hommes dans cette classe de revenus.

15. Modèle Logit multinomial catégories 1 à 3 en référence de la catégorie 4 (salaire supérieur à la médiane : 8 808 F). Voir en annexe les résultats détaillés des modèles.

L'effet du niveau de formation est à peu près linéaire. Il est visible dans les deux dimensions : plus faible est le niveau de formation, plus grande est la probabilité de se trouver dans une catégorie à faible revenu.

L'envie associée au besoin de travailler augmente légèrement la propension à se trouver dans les deux catégories à plus faibles revenus, mais la catégorie 3 ne diffère pas de la catégorie 4. Les jeunes qui déclarent avoir eu envie (mais non besoin) de travailler sont très proches. En revanche, le fait de déclarer avoir besoin de travailler diminue la probabilité de se trouver dans les catégories 1 à 3.

Le rôle de l'expérience professionnelle pendant les études est aussi significatif. L'effet positif le plus important revient à l'association des stages et des petits boulots : la probabilité de se trouver en catégorie 3 est significativement plus faible que celle d'être en catégorie 4, ce qui est encore plus marqué pour les catégories 2 et 1. Le stage pendant les études a un effet similaire (ce qui n'était pas le cas pour discriminer l'emploi et le non-emploi). En revanche, avoir eu un petit boulot seulement augmente légèrement la probabilité de se trouver en catégorie 2 et 3.

Le lieu de résidence n'a pas un effet très fort. Il n'est visible que sur la catégorie 2.

L'origine ethnique ne joue plus le rôle déterminant qu'il avait sur l'accès à l'emploi. Il reste cependant un effet significatif de se trouver plus souvent en catégorie 1 quand les deux parents sont nés à l'étranger, et plus souvent en catégorie 2 quand seule la mère est née à l'étranger.

Les caractéristiques familiales sont intéressantes à analyser, et nous proposons un modèle qui met en relation les sphères professionnelle et familiale. Nombre d'auteurs ont en effet analysé le passage à l'indépendance par la décohabitation d'avec les parents, et il nous a paru utile d'y confronter notre approche alternative par le revenu.

Le modèle analyse l'influence de la cohabitation avec les parents, de la vie en couple, de la présence d'enfants, en référence aux jeunes vivant seuls et dans leur propre logement. Le principal résultat concerne ceux qui vivent encore chez leurs parents, qui ont une propension plus élevée à être dans les deux catégories de revenu moyen. On note aussi un effet significatif pour les jeunes vivant en couple, sans enfant et dans leur propre logement : leur propension à se trouver dans les catégories à faible revenu est moindre, et la probabilité n'est pas différente entre les deux catégories de revenus plus élevés. Enfin, le résultat le plus significatif concerne les jeunes célibataires vivant encore chez leurs parents qui ont une probabilité largement plus élevée de se trouver dans les deux catégories moyennes, et encore plus élevée d'être en sous-emploi.

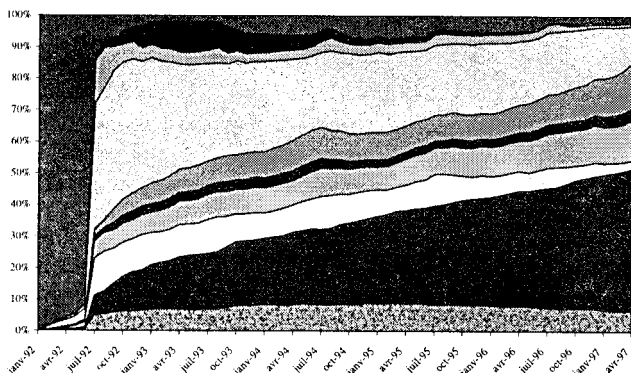
3.3 Comment sont-ils arrivés là ?

Quelle a été leur trajectoire professionnelle ?

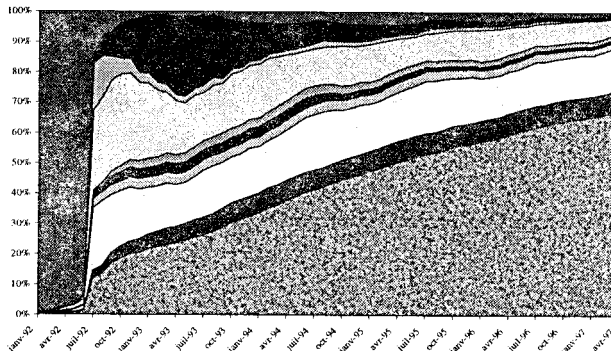
On voit sur les graphiques suivants que les trajectoires de la catégorie 1 sont encore fortement marquées par le poids du chômage, et que l'emploi à temps partiel y est majoritaire, de même que les statuts précaires. Dans la catégorie 2 on note la croissance régulière, avec le temps, de la part du CDI à temps plein. Dans la catégorie 3, l'entrée sur CDI se fait plus rapidement. Enfin dans la catégorie 4, le CDI est la norme. On devine, au vu de la part prise par le service national, que les catégories sont d'autant plus masculines que le niveau de salaire croît.

Dans la catégorie des salaires les plus bas, la durée moyenne de chômage a été de 15 mois sur 56 (beaucoup plus élevée que dans les autres catégories de salaire). Le premier chômage a duré plus de huit mois en moyenne. Les jeunes de cette catégorie ont eu des trajectoires très instables, enchaînant en moyenne 4,5 périodes – soit autant de changements de situation. Les emplois ont été souvent de courte durée (43 % ont duré moins de six mois), et trouvés plus fréquemment dans de petites entreprises, plus souvent aussi dans les secteurs du commerce, de l'hôtellerie-restauration, de la santé ou de l'action sociale, de l'administration. 16% des emplois occupés par ces jeunes au cours des cinq années sont des CES (emplois d'aide-soignante, de femme de ménage, d'employé du commerce et des services).

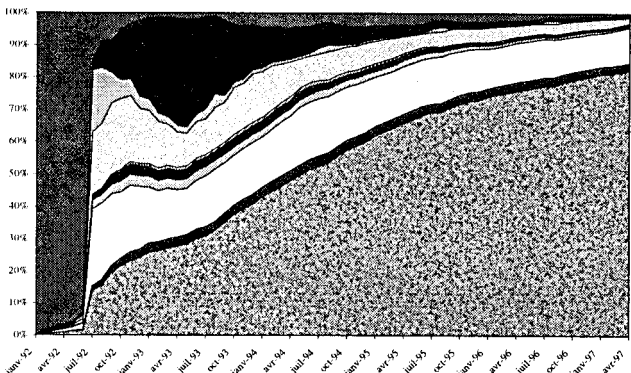
En emploi à la date de l'enquête :
Catégorie 1 de salaire



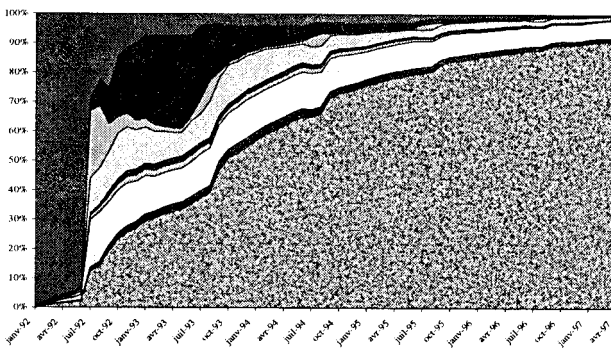
En emploi à la date de l'enquête :
Catégorie 2 de salaire



En emploi à la date de l'enquête :
Catégorie 2 de salaire



En emploi à la date de l'enquête :
Catégorie 4 de salaire



Source Céreq, enquête Génération 92 – Même légende que pour les graphiques précédents.

Dans les autres catégories, les trajectoires sont de plus en plus stables à mesure que le niveau de salaire augmente – la durée moyenne en emploi à statut stable passe de 21 à 32 mois entre les catégories 2 et 4 ; le nombre moyen de périodes passe de 4 à 3, la durée moyenne de chômage diminue, la durée moyenne des emplois augmente avec le salaire. Les secteurs recruteurs sont plus souvent l'industrie, la finance, des transports, l'informatique et l'éducation. Il s'agit de grandes entreprises et d'emplois d'ouvrier qualifié (catégories de salaire 2 et 3), de cadre ou de professeur (catégorie 4).

Quelques cas pris au hasard parmi ceux qui gagnent 2 600 F, 2 900 F ou 3 500 F mensuels (respectivement les premier, deuxième et troisième quartiles de la catégorie 1).

• Le précaire qui dure

Cette jeune femme a 26 ans au moment de l'enquête. Elle est diplômée d'un BTN de comptabilité, n'a pas continué au-delà car elle n'en avait pas envie et voulait travailler. En 1992, le père et la mère travaillaient dans le secteur privé – le père comme employé, la mère cadre. Les deux parents sont nés en France, la jeune fille aussi. Elle est fille unique. Au moment de l'enquête, elle vivait en couple, sans enfant, et son conjoint était employé.

Elle a toujours travaillé, enchaînant trois emplois dans trois entreprises différentes.

Sa trajectoire :

À la sortie de l'école elle est embauchée comme vendeuse dans une grande surface pour deux mois, puis vendeuse intérimaire pendant près de deux ans. Depuis trois ans, elle est comptable dans une entreprise de taille moyenne du secteur action sociale, sur un CDD à temps partiel.

Elle n'a pas choisi de travailler à temps partiel. Son travail lui permet de se réaliser professionnellement, elle s'y investit beaucoup parce qu'il l'intéresse. Elle se sent utilisée à son niveau de compétences et plutôt bien payée.

Si elle estime que son parcours professionnel a été difficile, sa situation actuelle lui convient. Sa formation a été plutôt un atout et elle a privilégié sa carrière : travailler, c'est réaliser ses ambitions. Elle est cependant inquiète pour son avenir professionnel. Elle souhaite rester dans l'entreprise où elle travaille.

• Le travail est une nécessité, c'est tout

Ce jeune homme, qui a eu 26 ans en 1997, est diplômé d'un CAP de cuisinier (et d'une mention complémentaire). Il ne se sentait pas motivé pour continuer ses études au-delà, et avait à la fois envie et besoin de travailler. En 1992 son père, ancien ouvrier, était à la retraite. Sa mère était employée du secteur privé. Les deux parents sont nés en France, le jeune aussi. Il a un frère aîné.

Au moment de l'enquête il vit en couple, sans enfant, et sa compagne travaille (profession intermédiaire). Pendant les cinq années écoulées depuis la fin de ses études, il a connu trois périodes d'emploi (17 mois au total) et quatre périodes de chômage (39 mois de chômage cumulé).

Sa trajectoire : il passe d'abord un an au chômage à la sortie de l'école. Il trouve un emploi de chef de cuisine dans un camping et travaille ainsi quatre mois sur un CDD à temps partiel. Il est à nouveau huit mois au chômage, puis quatre mois chef de cuisine au même endroit. Après un autre épisode de quatre mois de chômage, il part au service national pour dix mois. Quand il revient, après seize mois au chômage, il est embauché comme vendeur de fruits et légumes chez un petit commerçant, où il est depuis neuf mois sur un CDD à temps partiel.

Il dit avoir choisi de travailler à temps partiel et n'a pas d'autre activité rémunérée. Son emploi actuel lui permet seulement de gagner sa vie, mais en même temps ce travail l'intéresse et il s'y investit beaucoup ; il s'estime utilisé à son niveau de compétence et plutôt bien payé.

Il ne porte pas une appréciation positive sur son parcours professionnel, ni sur sa situation actuelle. Sa priorité a été jusqu'à présent plutôt de ménager sa vie hors travail – le travail est pour lui une nécessité à laquelle il faut bien se soumettre. Il est plutôt optimiste sur son avenir professionnel.

• Le CES, jusqu'à quand ?

Cette jeune femme, qui a 27 ans au moment de l'enquête, a fait des études de secrétariat : elle est sortie sans diplôme au niveau du BEP. En 1992, le père était ouvrier à la retraite. La mère n'a jamais travaillé. La jeune femme est née en France, les deux parents sont originaires du Maghreb. Elle est la troisième d'une famille de quatre enfants. Au moment de l'enquête, célibataire sans enfant, elle vit toujours chez ses parents.

Elle a connu 21 mois de chômage depuis sa sortie de l'école (deux épisodes) et 44 mois d'expérience professionnelle répartie dans trois entreprises différentes.

Sa trajectoire :

Après deux mois de chômage à la sortie du LP, elle est employée un mois sur un CDD à temps plein, comme aide ménagère, par une association. Puis elle est chômeuse pendant un an et demi. Elle retrouve un emploi d'aide ménagère, pour une autre association, pendant deux mois sur un CDD à temps partiel. Enfin depuis trois ans et demi, elle travaille comme agent hospitalier, en CES.

Elle n'a pas choisi de travailler à temps partiel. Elle s'investit beaucoup dans son travail, qui l'intéresse et lui permet de se réaliser professionnellement. Elle s'estime employée à son niveau de compétence, mais plutôt mal payée. Elle n'a pas d'autre activité rémunérée.

Elle trouve que son parcours a été difficile, mais sa situation actuelle lui convient. Elle estime que sa formation lui a été un atout. Sa priorité a été de gagner correctement sa vie, mais pour elle, travailler, c'est réaliser ses ambitions. Elle est inquiète pour son avenir professionnel et ne pense pas que la mobilité entre entreprises, ni la reprise d'études, puissent l'aider à progresser. Elle souhaite rester le plus longtemps possible dans l'entreprise actuelle, et ne cherche pas à changer.

Un cas sélectionné dans la catégorie de salaire 2

• Stabilisation tardive ?

Ce garçon, âgé de 25 ans en 1997, alors qu'il avait passé avec succès son BEP de mécanique, a abandonné en cours de second cycle professionnel (par lassitude, manque de confiance dans ses possibilités de réussite et parce qu'il avait envie de travailler). Le jeune et ses parents sont nés en France. Il est le cinquième d'une famille de six enfants. Célibataire sans enfant, il vit toujours chez ses parents.

Il a travaillé dans quatre entreprises différentes depuis sa sortie de l'école, totalisant 18 mois d'intérim et dix mois d'emploi ordinaire, mais aussi 33 mois de chômage.

Sa trajectoire :

Il commence par un an de chômage à la sortie du LP. Il trouve un intérim de cariste pour cinq mois. Pendant trois ans et demi il connaît des alternances de longues périodes de chômage, et de périodes

d'emploi assez courtes pendant lesquelles il est cariste intérimaire (treize mois de chômage, six mois d'intérim, huit mois de chômage, six mois d'intérim, huit mois de chômage, sept mois d'intérim). Depuis dix mois il est employé sur un CDD transformé en CDI à temps plein comme responsable de magasin (à 5 200 F mensuels).

Son travail lui permet de se réaliser professionnellement, et l'intéresse : il s'y investit beaucoup. S'il se sent utilisé à son niveau de compétences, en revanche le salaire ne suit pas. Il n'a pas d'autre activité rémunérée.

S'il a eu un parcours difficile, sa situation actuelle lui convient. Il considère que sa formation initiale a plutôt été un atout. Il dit que le travail est une nécessité à laquelle il faut bien se résoudre, mais aussi qu'il privilégie sa carrière professionnelle, pense qu'il lui faudra changer d'entreprise plusieurs fois pour progresser, mais non reprendre des études. Il se voit bien rester dans l'entreprise qui l'emploie pendant deux ou trois ans encore, et ne cherche pas à partir pour l'instant.

Quelques cas pris au hasard parmi ceux qui gagnent 9 500 F, 10 500 F ou 13 000 F mensuels (respectivement les premier, deuxième et troisième quartiles de la catégorie 4).

• Trouver sa voie

Ce jeune homme, qui a eu 25 ans en 1997, est sorti d'apprentissage au niveau du CAP (spécialité agro-alimentaire) sans le diplôme. Il a interrompu ses études parce qu'il ne réussissait pas, qu'il en avait assez et envie de travailler. En 1992, le père et la mère étaient tous deux employés dans le secteur privé (le père cadre, la mère employée). Les deux parents ainsi que le jeune sont nés en France. Il a deux sœurs plus jeunes que lui.

Au moment de l'enquête, le jeune vit en couple, sa compagne est cadre ou professeur, ils ont deux enfants de huit et quatre ans. Il a travaillé au total 41 mois, répartis sur quatre emplois.

Sa trajectoire :

À la fin de son apprentissage, il part au service national pour sept mois. Quand il revient, il enchaîne cinq mois de stage et huit mois de chômage. Pendant un an il travaille comme inséminateur artificiel et voit son contrat transformé en CDI. Il change d'emploi et devient pépiniériste pendant seize mois sur un CDD à temps plein. Il change à nouveau, pour un autre emploi à temps plein (coupeur de bois). Depuis dix mois il travaille à la construction de wagons ferroviaires comme grenailleur sur wagons (sur un CDD à temps plein, pour 10 500 F mensuels).

Son travail lui permet de se réaliser professionnellement, il s'estime utilisé à son niveau de compétences et plutôt bien payé. Il s'y investit beaucoup car ce travail l'intéresse.

Pourtant il ne se dit pas satisfait de sa situation actuelle. Alors que, pour lui, travailler est une manière de se faire plaisir, sa priorité est d'abord de gagner sa vie correctement. Il juge son parcours plutôt difficile, mais il est plutôt optimiste pour son avenir professionnel. Il ne pense pas qu'il faille changer souvent d'entreprise, ni reprendre des études, pour progresser. Il aimerait rester dans l'entreprise actuelle, mais cherche un autre emploi car il craint bien de perdre celui-ci.

• L'enseignement, la stabilité, mais...

Ce jeune homme qui a eu 27 ans en 1997, est sorti diplômé d'un BTS industriel. Il a toujours travaillé depuis sa sortie de STS. En 1992, ses parents étaient tous deux employés du secteur privé. Les deux parents sont nés en France, le jeune aussi. Il a un frère cadet. Au moment de l'enquête, célibataire sans enfant, il avait quitté le domicile de ses parents depuis peu.

Sa trajectoire :

Depuis la fin de ses études il est enseignant sur un CDI à temps plein et gagnait 9 500 F mensuels au moment de l'enquête.

Son travail lui permet de se réaliser professionnellement, mais il se sent utilisé en dessous de son niveau de compétences, même s'il est plutôt bien payé. Il s'investit beaucoup car il souhaite rester dans le même établissement.

Il porte une appréciation négative sur son parcours et sa situation actuelle. Il a plutôt privilégié sa carrière et estime que le travail est un moyen de réaliser ses ambitions. Il a une vision plutôt pessimiste de son avenir professionnel et pense devoir reprendre des études pour progresser.

• Le premier emploi est le bon

Cette jeune femme, qui a eu 29 ans en 1997, est diplômée d'une école de commerce. En 1992, son père était chef d'entreprise, sa mère cadre du secteur public. Ses parents et elle-même sont nés en France. Elle a deux frères cadets.

Elle est mère d'un enfant de deux ans. Elle vit en couple et son conjoint est employé. Elle a toujours travaillé depuis la fin de ses études (66 mois) dans la même entreprise.

Sa trajectoire : à la sortie de l'école, elle est embauchée comme assistante de marketing dans un magasin, d'abord en CDD puis en CDI. Elle gagne 13 000 F par mois au moment de l'enquête.

Son emploi lui permet de se réaliser professionnellement, elle s'estime utilisée à son niveau de compétences et plutôt bien payée. Elle s'investit juste ce qu'il faut. Elle aimerait rester encore deux ou trois ans dans l'entreprise qui l'emploie.

Elle porte une appréciation positive de son parcours et de sa situation actuelle. Le travail est pour elle un moyen de se faire plaisir, mais elle sait aussi ménager sa vie en dehors. Elle envisage son avenir professionnel avec optimisme. Si elle veut progresser, elle pense devoir changer plusieurs fois d'entreprise et reprendre des études.

Conclusion

Nous avons tenté, dans cette étude des parcours professionnels d'une cohorte de jeunes sortis au même moment de l'appareil éducatif, de prendre en compte aussi bien les risques d'éloignement de l'emploi que les risques de sous-emploi. Cela nous a conduits à mettre en évidence cinq types de position sur le marché du travail, et à retrouver par là la définition que donne Michel Vernières de l'insertion professionnelle comme « le processus par lequel les individus, n'ayant jamais appartenu à la population active, accèdent à une position stabilisée dans le système d'emploi » (Vernières, 1997). Ces cinq types sont : l'inactivité continue choisie ; une position à la frontière entre l'inactivité subie et le chômage, où l'accès à l'emploi est rare et difficile ; le maintien durable entre chômage et emploi ; le sous-emploi continu ; l'emploi continu. Ces types admettent bien sûr des variantes, et on ne voudrait pas qu'une telle catégorisation serve à stigmatiser les jeunes ayant eu des débuts de parcours difficiles. Il s'agit plutôt de s'interroger sur le devenir de ces jeunes durablement établis dans la précarité, précarité de l'emploi mais aussi précarité du travail. Quel est l'avenir de ces jeunes qui ne connaissent ni la stabilité de l'emploi (qui garantit l'insertion sociale en ce qu'elle ouvre droit à couverture sociale, ou au financement de projets domestiques) ni des revenus suffisants pour accéder à l'autonomie ?

Ces jeunes se trouvent en effet tous en situation de dépendre soit de leurs parents, soit de leur conjoint, soit d'allocations. L'étude des situations de ces jeunes renvoie aux définitions de la jeunesse, où l'on pose que la fin de cette période de la vie est l'âge adulte c'est-à-dire l'accès à un emploi stable et la construction d'une famille. Sauf peut-être les mères au foyer qui, elles, sont passées par leur statut matrimonial à l'âge adulte, ils se retrouvent en « adolescence prolongée » avec une entrée retardée dans l'âge adulte. L'analyse de l'insertion des jeunes gagne donc à être menée conjointement sous les deux angles de la sphère professionnelle et familiale, surtout peut-être dans le cas de ces jeunes, qui le plus souvent n'ont pas atteint un niveau minimum de formation et dont le destin s'avère très incertain.

Yvette Grelet

Céreq-MATISSE

Maison des Sciences Économiques

106-112, Boulevard de l'Hopital 75647 Paris cedex 13

Tél. : 01 44 07 81 43 ; Fax : 01 44 07 83 36

E-mail : grelet@univ-paris1.fr

Gwenaëlle Thomas

Céreq 10, place de la joliette

BP 21321 13567 Marseille cedex 02

Tél. : 04 91 13 28 08 ; Fax : 04 91 13 28 80

E-mail : thomas@cereq.fr

Bibliographie

- Caussat L., 1995, Les chemins vers l'indépendance financière, *Économie et Statistique*, n° 283-284, mars-avril, p. 127-136.
- Dormont B. Dufour-Kippelen S., 2000, Insertion professionnelle et autonomie résidentielle : le cas des jeunes peu diplômés, *Économie et Statistique*, n° 337-338, juillet-août, p. 97-120.
- Galland O., 1999, *Les jeunes*, Éditions La Découverte.
- Grelet Y., Mansuy M., Thomas G., 2000, How does the transition process lead to financial sufficiency, In: *European Research Network on Transitions in Youth, 7th workshop – Actes du colloque, Anvers, 7-10 septembre*.
- Insee, 2000, *Les jeunes*, coll. Contours et Caractères.
- Martinelli D., Simon-Zarca G., Werquin P., 1999, Génération 92 – Profil, parcours et emplois en 1997. *Bref Céreq* n° 149, janvier.
- Paugam S., 2000, *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes d'intégration professionnelle*, PUF.
- Vernières M., 1997, *L'insertion professionnelle – Analyse et Débats*, Éditions Economica.
- Villeneuve-Gokalp C., 2000, Les jeunes partent toujours au même âge de chez leurs parents, *Économie et Statistique*, n°337-338, juillet-août, p. 61-80.

Annexe – Les modèles : Modélisation de la « précarité de l'emploi »

		Modèle 1	Modèle 2		Modèle 3
Probabilité d'être en situation :		Précarité	Inactivité	Chômage	Inactivité
situation de référence		Emploi	Emploi		Chômage
Variables					
Sexe	Homme	-	-	-	+
	Femme	Réf	Réf	Réf	Réf
Niveau de Formation	VI	+	+	+	
	Vbis	+	+	+	
	V-général	+	ns	+	
	V-apprentissage	+	ns	ns	
	V-scolaire	+	+	+	
	IV	+	-	-	
	IV-sup	+	-	ns	
	III	ns	-	-	
	I-II	Réf	Réf	Réf	
Raison d'arrêt liée aux études	Lassé des études et sentiment d'échec		+	ns	
	Sentiment d'échec		ns	+	
	Lassé des études		ns	-	
	Aucune		Réf	Réf	
Raison d'arrêt liée au travail	Envie et besoin de travailler		-	ns	
	Besoin de travailler		ns	+	
	Envie de travailler		-	-	
	Ni l'un, ni l'autre		Réf	Réf	
Expérience professionnelle pendant les études	Emploi régulier	-	ns	ns	ns
	Stage et petits boulots	-	-	ns	-
	Petits boulots seuls	-	ns	ns	ns
	Stages seuls	-	ns	ns	-
	Aucune	Réf	Réf	Réf	Réf
Lieu de résidence : vit en Île-de-France ?	Oui	+	ns	+	+
	Non	Réf	Réf	Réf	Réf
Origine Ethnique	Jeune né à l'étranger, les deux parents nés à l'étranger	++	ns	+	-
	Jeune né en France, les deux parents nés à l'étranger	+	ns	ns	-
	Jeune né en France, seulement le père né à l'étranger	ns	ns	-	ns
	Jeune né en France, seulement la mère née à l'étranger	ns	ns	ns	ns
	Jeune né en France, les deux parents nés en France	Réf	Réf	Réf	Réf
Situation professionnelle des parents	Père décédé	+	ns	ns	
	Père chômeur ou inactif	+	ns	+	
	Père travaille, mère n'ayant jamais travaillé	+	ns	ns	
	Père travaillé, mère inactive ou au chômage	+	ns	ns	
	Père et mère travaillent	Réf	Réf	Réf	
Catégorie socio-professionnelle des parents	Agriculteurs	-	ns	-	
	Autres	Réf	Réf	Réf	
Habite chez ses parents ?	Oui	+	+	-	
	Non	Réf	Réf	Réf	
Vit en couple ?	Oui	-	ns	-	+
	Non	Réf	Réf	Réf	Réf
A des enfants ?	Oui	+	+	+	+
	non	Réf	Réf	Réf	Réf

Modélisation de la « précarité du travail »

Probabilité d'être dans la catégorie : situation de référence		Modèle 1			Modèle 2		
		1	2	3	1	2	3
Variables		4	4	4	4	4	4
Sexe	Homme	-	-	-	-	-	-
	Femme	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
Niveau de Formation	VI	+	+	+			
	vbis	+	+	+			
	v-général	ns	ns	ns			
	v-apprentissage	+	+	ns			
	v-scolaire	+	+	+			
	IV	-	-	-			
	IV-sup	+	+	+			
	III	ns	ns	ns			
Raison d'arrêt liée au travail	I-II	Réf	Réf	Réf			
	Envie et besoin de travailler	+	+	ns			
	Besoin de travailler	-	-	-			
	Envie de travailler	+	+	+			
Expérience professionnelle pendant les études	Ni l'un, ni l'autre	Réf	Réf	Réf			
	Emploi régulier	ns	ns	ns			
	Stage et petits boulots	-	-	-			
	Petits boulots seuls	ns	+	+			
	Stages seuls	-	-	-			
Lieu de résidence : vit en Île-de-France ?	Aucune	Réf	Réf	Réf			
	Oui	ns	-	ns			
Origine Ethnique	Non	Réf	Réf	Réf			
	Jeune né à l'étranger, les deux parents nés à l'étranger	ns	ns	ns			
	Jeune né en France, les deux parents nés à l'étranger	+	ns	ns			
	Jeune né en France, seulement le père né à l'étranger	ns	ns	ns			
	Jeune né en France, seulement la mère née à l'étranger		+	ns			
	Jeune né en France, les deux parents nés en France	Réf	Réf	Réf			
Situation familiale (sens large)	Jeune célibataire avec enfant(s) vivant chez ses parents				ns	ns	ns
	Jeune célibataire avec enfant(s) vivant dans un logement indépendant				ns	ns	ns
	Jeune vivant en couple avec enfant(s)				ns	ns	ns
	Jeune vivant en couple sans enfant(s)				-	-	ns
	Jeune célibataire sans enfant(s) vivant chez ses parents				+	+	+
	Jeune célibataire sans enfant(s) vivant dans un logement indépendant				Réf	Réf	Réf

Classifications « ethniques » et catégorisation de la mobilité professionnelle et sociale

Stéphanie Mas

Classer des individus au sein de catégories mérite d'être mûrement réfléchi. Les catégories elles-mêmes se doivent d'être cohérentes mais l'acte, en lui-même, consistant à mettre telle personne dans tel groupe se doit d'être pertinent.

Les classifications dites « ethniques » nécessitent une telle réflexion. Pour preuve, ces catégories ont fortement évolué au gré de l'histoire française. Le débat autour de ce thème s'en est profondément enrichi.

Au début des années 70, et encore davantage après la fermeture des frontières en 1974, l'immigration passe, comme aux USA plus tard (Kirschten, 1974), de temporaire à définitive puisque, ne pouvant plus faire d'allers-retours avec le pays d'origine, les travailleurs choisissent le pays qui leur rapporte le plus financièrement même s'il ne s'agit pas de celui auquel ils sont attachés sentimentalement. Après une durée plus ou moins longue, ils décident de faire venir femme et enfants par le biais du regroupement familial. L'immigration qui était jusqu'alors le fait de travailleurs seuls se diversifie en sexe et âge.

Mis à part la thèse de George Mauco en 1932, l'émergence des travaux concernant l'immigration (c'est-à-dire l'histoire des migrations) mais également les étrangers et les émigrés-immigrés a lieu surtout durant les années 80 avec une recrudescence des questionnements durant les années 90.

Durant cette période, il y a passage de l'étude des étrangers, qui est une catégorie fluctuante, à celle des immigrés, définie par le Haut Conseil à l'Intégration en 1992 comme l'ensemble des personnes nées étrangères dans un pays étranger et vivant en France.

L'étude de l'immigration ne reçoit cependant pas la même réponse méthodologique selon le continent d'où on l'appréhende. En Europe, mis à part le travail de Jayet (1998) et les rapports annuels du SOPEMI, l'approche est essentiellement microéconomique (scolarisation et insertion des enfants, professions des parents) et la plupart du temps statique. Aux USA, pays d'immigration de par son histoire, le cadre de l'analyse est davantage macroéconomique : Lalonde et Topel en 1991 mais surtout Borjas en 1994 tentent de répondre à des questions relatives à l'effet de vagues migratoires sur les salaires et l'emploi des « natifs » dans leur globalité, suivant le niveau de qualification ou d'après leur « origine ethnique ».

Ma présentation fait donc le point sur l'évolution des catégories dites « ethniques » en France avant de proposer une approche où les phénomènes de l'immigration sont replacés dans une vision dynamique des mobilités professionnelles et sociales. Dans cette perspective, je m'efforcerai d'intégrer des analyses économiques où l'immigration est appréciée par rapport à des problèmes d'emploi, de revenus mais aussi par rapport à des aspects de formation, de capital humain et d'accès à un capital culturel.

I. Classifications « ethniques » : définitions et pertinence

Étudier les problèmes liés à l'immigration nécessite de définir sans ambiguïté les termes employés, de faire le point sur les thèmes de la plupart des études déjà menées, d'établir une vision critique de l'approche retenue. Il s'agit ensuite de parvenir à construire une vision cohérente et globale du sujet retenu à partir des bases de données existantes.

La catégorie d' « étranger » (définie à partir de la nationalité) a longtemps été utilisée pour s'opposer à celle de français puisqu'elle était présente dans les principales bases de données statistiques. Il s'agissait, avant tout, d'une approche utilisée car étant plus « pratique » mais aussi fonction du contexte du début du siècle où la main-d'œuvre étrangère venant travailler en France n'était généralement que passagère. Cette catégorie a donc été utilisée telle quelle jusque dans les années 90 comme dans les travaux de Maurin (1991), avant d'apparaître comme n'étant plus représentative de la population que l'on souhaite étudier puisqu'étant trop fluctuante, les migrants pouvant changer de nationalité au cours du temps.

À la fin des années 80, certains travaux dont ceux de Zérroulou (1988, 1989) utilisent déjà la catégorie d' « immigrés ». Cependant, d'après Simon (1998), c'est grâce aux travaux de Tribalat, dès 1989, que la catégorie d'étranger est déclarée inadéquate pour traiter les problèmes relatifs à l'immigration et qu' « une nouvelle catégorie combinant le lieu de naissance et la nationalité à la naissance » est adoptée. Dès 1991, le Haut Conseil à l'Intégration choisit également cette catégorie pour étudier l'intégration.

Dans le prolongement de la catégorie des « immigrés », apparaît celle des « enfants d'immigrés ». Certains chercheurs, comme Abou Sada et Zérroulou (1989) discutent, dès le milieu des années 80, de la pertinence de construire et d'employer une telle catégorie. C'est avec plus de véhémence que Le Bras rejette cette construction. Qu'est-ce, en effet, qu'un enfant d'immigré ? S'agit-il d'un enfant dont les deux parents sont immigrés (cas de l'endogamie) ou dont seul le père (ou la mère) l'est (cas de l'exogamie) ? Cette construction est fortement fonction des mariages (ou alliances) des parents et ne peut donc pas exister en tant que telle en raison des mariages mixtes.

Dans la pratique, comme par exemple dans les travaux de Richard (1997), malgré les réserves qui sont faites, cette catégorie d' « enfants d'immigrés » ou de « jeunes issus de l'immigration » est utilisée pour des besoins d'étude et regroupe tous les individus dont la nationalité de naissance du chef de famille est étrangère.

Malheureusement, il n'y a pas, en l'état actuel des sources de données françaises et contrairement à celles disponibles au Royaume-Uni (Bernard et Weill, 1998) ou aux États-Unis (Body-Gendrot, 1998), une autre possibilité plus cohérente d'étudier le phénomène.

Tribalat (1995) a cependant construit, à partir de l'enquête Mobilité Géographique et Insertion Sociale (MGIS), deux classifications pour décrire les « jeunes issus de l'immigration » :

- l' « origine ethnique » construite à partir du pays de naissance, qui est la classification usuelle,
- l' « appartenance ethnique » construite à partir de la langue maternelle.

Cette variable de « langue maternelle » a été intégrée dans les travaux notamment de Brinbaum et Werquin (1998) à partir du Panel du Céreq mais en tant que variable explicative au même rang que le lieu de naissance des parents et du jeune et la durée de séjour en France.

Les débats concernant les définitions de ces notions sont très utiles mais il n'est pas de notre ressort de nous y insérer. Les définitions retenues sont celles établies par Thave et Rouault (1997), à savoir :

- « est étrangère, toute personne résidant en France qui n'a pas la nationalité française »,
- « est immigrée toute personne vivant en France née à l'étranger et de nationalité étrangère ou devenue française par acquisition ». Cette définition est celle du Haut Conseil à l'Intégration.

Un débat a également lieu autour de l'emploi de termes tels que « intégration », « insertion », « assimilation » qui portent sur des domaines différents (social ou professionnel) et renvoient à des images opposées de la situation finale de l'immigré au sein de la société française à l'égard de la

culture de son pays d'origine. Certains chercheurs, dont Richard (1997), ont permis d'avancer vers une meilleure approche de ces concepts encore difficilement appréhensifs.

Il est convenu, toutefois, que toutes ces notions s'opposent à celle d'exclusion qui semble caractériser, d'après de nombreuses études, comme celle de Courault et Zéroulou (1996), la situation de nombreux immigrés. Le lien entre immigration et exclusion est même, d'après Noiriel (1999), souhaité au sein de certaines catégories sociales de la société française : en effet, l'immigré, en s'insérant dans la hiérarchie professionnelle au niveau le plus bas, permettrait l'évolution de ses collègues vers des emplois plus valorisants. Il y aurait donc une mobilité ascendante des travailleurs employés créée uniquement par l'insertion en emploi de personnes immigrées aux bas niveaux de qualification.

Les problèmes posés par les termes « insertion », « intégration », « assimilation » s'avèrent plus délicats puisque ces notions sont amalgamées lorsqu'on se réfère au dictionnaire. Après réflexion, on considère que tous désignent l'introduction d'un élément nouveau au sein d'une structure. Cet élément est un individu ou un groupe d'individu et la structure représente une entreprise, un secteur, une partie ou la totalité de la société.

On suppose, cependant, que :

- l'insertion n'apporte aucune information quand au comportement de cet élément,
- l'intégration sous-entend la conservation de tout ou partie des caractéristiques propres de l'élément,
- l'assimilation suppose l'annihilation de ces caractéristiques.

Dans le cas des immigrés, on entend par caractéristiques propres tout ce qui a trait à la culture et à la société d'origine.

Il convient cependant de distinguer les caractéristiques immuables, d'autres dont l'effet est davantage ponctuel ou passager. Caractériser des individus en fonction de leur lieu de naissance ou de celui de leurs parents peut s'avérer, à cet égard, « malsain ». Il fixe, en effet, des personnes dans des classes au sein desquelles l'hétérogénéité peut être très grande. Intégrer la langue maternelle et l'année d'arrivée en France au regard de la variable « immigré » peut s'avérer être un choix judicieux permettant d'atténuer cette critique.

2. Les migrations : caractéristiques particulières des mobilités professionnelles et sociales

La position sociale correspond à la place (au sein d'une hiérarchie) à laquelle les autres nous perçoivent et d'où on les perçoit. Elle s'avère très difficile à appréhender et ceci, tout particulièrement dans le cas des immigrés qui doivent être considérés comme des individus dont les trajectoires s'inscrivent dans une dimension géographique bien plus large que celle de la nation.

La société dans laquelle ils vivent désormais est profondément différente de celle dans laquelle ils ont été élevés : les normes et règles à respecter, la culture, la langue bien sûr mais également la façon dont on considère l'échelle sociale varient !

En réponse à ce changement de cadre de référence que l'on peut qualifier de culturel, les comportements évoluent différemment au cours du temps et des situations rencontrées.

Le rôle de la famille dans la décision de migration est considérable et influe sur la trajectoire de la famille et de l'immigré.

Quatre représentations peuvent être distinguées :

1. S'il a été délégué par sa famille (en général, les parents) en France, son objectif est d'augmenter le bien-être familial. Le comportement du migrant est purement altruiste. L'individu perd de sa personnalité pour n'être plus, en quelque sorte, qu'un instrument au service de la satisfaction familiale. La démarche du migrant vise à procurer un bien-être supérieur même s'il faut pour cela qu'elle diminue fortement le sien : conditions de travail pénibles, conditions de vie

difficiles. Il s'agit de se sacrifier pour d'autres personnes. Dans cette optique, le culte de la famille est très fort sinon ces sacrifices ne seraient jamais consentis.

2. Une vision dérivée consiste à considérer le migrant comme un individu se déplaçant dans un autre pays pour le compte du bien-être de la famille d'origine mais sous contrainte de n'engager d'activité que si elles lui sont individuellement profitables.
3. Ces démarches de l'immigré porteur d'un espoir familial sont à l'opposé d'un modèle de mobilité géographique traditionnelle où l'on se déplace pour promouvoir ses propres intérêts (meilleures opportunités de travail, conditions de vie plus agréables) en intégrant dans ce calcul « égoïste » l'évolution de la satisfaction familiale.
4. Mais cette démarche peut aussi rester purement égoïste. Ce cas n'est que peu étudié dans le cas des immigrés alors qu'il apparaît très souvent dans les migrations intra-nationales. Seule une étude de Sayad (1998) la met en avant mais la France y apparaît aux dires des antagonistes du récit de vie comme assimilée à la ville voisine, celle qui compte en son sein autant de personnes du village qu'il n'en reste maintenant. Dans ce cas, il ne s'agit pas d'aider sa famille ou quelqu'un d'autre mais de prendre la décision de partir de son pays au vu de meilleures opportunités pour soi et à son propre profit.

Les notions de bien-être abordées sont celles traditionnelles à la théorie microéconomique et doivent se comprendre comme des bien-être estimés. L'estimation de meilleures opportunités renvoie à des estimations d'emplois meilleurs, des estimations de salaires plus élevés, ... L'incertitude pèse fortement sur les projets. L'information est, dans tous les cas, incomplète même dans les cas où des membres de la famille ou des amis sont déjà migrants. Dans certains cas, l'information est existante mais peut être très fortement biaisée. Comme le relate Sayad (1991), les immigrés maghrébins de retour au pays pour les vacances ont souvent tendance à embellir leur situation en France et à faire preuve de largesse lors de leur séjour au pays d'origine en contrepartie de fortes restrictions le reste du temps en France : conditions de logement très pauvres et insalubres en particulier.

L'ensemble de ces éléments va jouer sur les trajectoires professionnelles et sociales des immigrés. On parle souvent, à cette fin, de mobilités professionnelles et sociales. Mais, qu'est-ce exactement qu'une mobilité ? Comment prendre en compte le statut et le salaire dans la mobilité professionnelle ? De quelle façon mesurer la mobilité sociale ?

2.1 Éléments constitutifs des mobilités professionnelles

La conception retenue ici pour définir la mobilité consiste à considérer celle-ci comme l'ensemble des changements d'états préalablement hiérarchisés au fil du temps. L'ensemble des individus est hétérogène tant par le niveau de départ que par la vitesse des changements d'états. Ces deux dimensions dépendent de caractéristiques personnelles, familiales, scolaires, ...

Dans cette optique, la mobilité professionnelle prend toute sa signification. Jusqu'à présent, dans la plupart des travaux portant sur ce thème, elle est mesurée par rapport à une des deux catégories suivantes : celle dont on sort (éventuellement) et celle dans laquelle on entre (éventuellement). Telle est l'approche de Galland et Rouault (1997) qui étudient l'entrée dans la catégorie « Ouvriers » à partir de n'importe quelle catégorie d'origine. Dans la même logique, Chenu (1997) étudie la sortie de la catégorie agrégée « Ouvriers + Employés ».

Cette description de la mobilité est très caricaturale. Pour entreprendre une recherche plus poussée sur cette notion, la meilleure approche consisterait à raisonner en termes de changements d'emploi dans sa définition large : changement de statut (type de contrat de travail), de profession (PCS), de salaire, de durée de travail, d'établissement, de secteur d'activité.

L'approche proposée ici nécessite la construction préalable d'une hiérarchie au sein des PCS et des secteurs d'activité. On peut prendre comme référence la nomenclature des PCS en 29 catégories établie par le Céreq en 1982. La hiérarchie concernant les catégories « Ouvriers », « Employés », « Professions intermédiaires », « Cadres » semble aisée à effectuer. Le problème se pose, par contre, pour la catégorie des « Agriculteurs » et celle des « Artisans ». La difficulté est telle que les agriculteurs sont souvent supprimés des analyses.

En se basant sur le niveau d'éducation moyen requis pour la fonction et le niveau de responsabilité que représente le poste, la hiérarchie provisoire obtenue est :

- 6.9 Ouvriers agricoles et assimilés
- 6.8 Ouvriers non qualifiés de type artisanal
- 6.7 Ouvriers non qualifiés de type industriel
- 1.0 Agriculteurs
- 6.5 Ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage, des transports
- 6.4 Chauffeurs
- 6.3 Ouvriers qualifiés de type artisanal
- 6.2 Ouvriers qualifiés de type industriel
- 2.1 Artisans
- 5.6 Personnels des services directs aux particuliers
- 5.5 Employés de commerce
- 5.4 Employés administratifs d'entreprise
- 5.3 Policiers, militaires
- 5.2 Employés civils et agents de service de la fonction publique
- 2.2 Commerçants et assimilés
- 4.8 Contremaîtres et agents de maîtrise
- 4.7 Techniciens
- 4.6 Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises
- 4.5 Professions intermédiaires administratives de la fonction publique
- 4.4 Clergé, religieux
- 4.3 Professions intermédiaires de la santé et du travail social
- 4.2 Instituteurs et assimilés
- 2.3 Chefs d'entreprise de 10 salariés et plus
- 3.7 Ingénieurs et cadres techniques d'entreprise
- 3.6 Cadres administratifs et commerciaux d'entreprise
- 3.5 Professions de l'information, des arts et des spectacles
- 3.4 Professeurs, professions scientifiques
- 3.3 Cadres de la fonction publique
- 3.1 Professions libérales.

Pour mieux appréhender l'évolution des individus au sein de leur emploi, il est indispensable de prendre en compte les salaires. Si ces données ne sont pas disponibles au niveau individuel, on prend en référence les salaires moyens de la fonction et de l'activité à partir de l'enquête Emploi de l'INSEE par exemple.

2.2 Le cas de la mobilité professionnelle des immigrés

Deux types d'approches ont été envisagées jusqu'à présent lorsque l'on souhaite étudier l'évolution de la situation professionnelle des immigrés.

- Les statisticiens et économistes considèrent, à deux dates distinctes, la cohorte de personnes présentes sur le marché du travail et établissent ainsi des « tables de mobilité ».

Ces tables ne sont valables que si l'on admet deux hypothèses :

H1 : La composition de la population immigrée entre deux dates ne varie pas en termes de « qualité » (mot employé par les chercheurs américains qui établissent sa variance au cours du temps).

H2 : L'ensemble des personnes présentes sur le marché du travail est en emploi et n'en sort que définitivement. Cela exclut, en particulier, les aller-retours entre emploi d'une part et chômage ou inactivité d'autre part.

Le résultat le plus déconcertant à ce sujet est que la caractéristique « immigré » est celle mise en avant comme explicative essentielle de l'absence d'évolution au sein de l'emploi (statut, salaire) ou de l'activité professionnelle.

- C'est à cet égard que l'approche sociologique et, en particulier celle de Sayad (1991, 1998), est remarquable. L'individu n'y est plus un simple immigré mais un individu dont la trajectoire comporte diverses caractéristiques que l'on peut classer comme dans les travaux d'Eckert et Hanchane (1997) :
 1. Temporalité archéologique : caractéristiques antérieures des individus et caractéristiques acquises par l'individu dans le système de formation.
 2. Temporalité processuelle : caractéristique de l'individu sur le marché du travail à un moment donné.
 3. Temporalité structurelle : tendances de la conjoncture économique.

C'est dans cette optique que, d'une part Silberman et Fournier (1997, 1999) à partir de l'Enquête Formation et qualification professionnelle (FQP) de l'INSEE et, d'autre part, Brinbaum et Werquin (1998) à partir du Panel « Mesures – Jeunes » ont travaillé sur l'insertion des enfants d'immigrés.

C'est cette approche novatrice que je souhaite mettre en œuvre pour étudier la mobilité professionnelle des immigrés.

3- La mobilité professionnelle comme changements d'état successifs

La problématique d'étude retenue de la mobilité professionnelle consiste à considérer l'ensemble des changements d'états successifs. La périodicité de ces changements et leur variance est essentielle dans l'analyse.

Après être parvenu à établir une hiérarchie professionnelle à partir des emplois, statuts, salaires, il convient de différencier les trajectoires des individus et, ce, indépendamment de la mobilité normale des cycles de vie.

Deux approches doivent être retenues :

a) La première approche considère l'ensemble des individus de la société en âge de travailler et ayant terminé leurs études. On cherche, en fait, à appréhender la totalité de la population susceptible d'entrer sur le marché du travail à la date suivante.

Chaque individu est défini par un couple de caractéristiques :

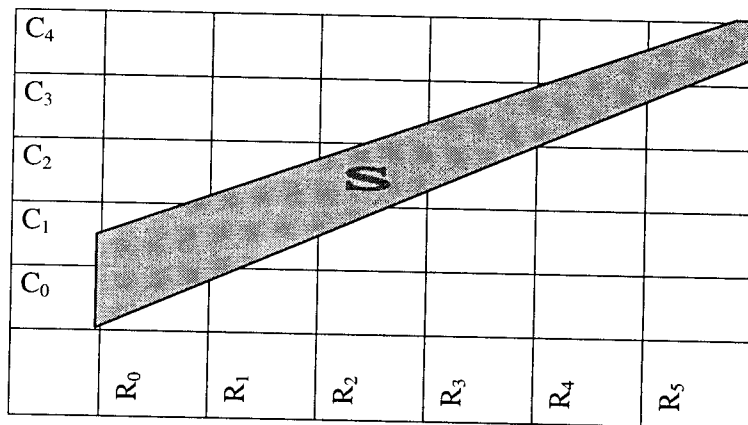
- la catégorie socio-professionnelle notée c ,
- le revenu noté r .

Ce couple (c,r) décrit la position professionnelle de l'individu.

La répartition de la société ou d'un sous-groupe considéré est donnée par la fonction $f(r,c)$ telle que $\sum f(r,c) = 1$. L'objectif consiste à constituer un processus stochastique donnant la probabilité qu'émerge à une date $(t+1)$ une répartition $f(t+1)$ conditionnellement à des répartitions observées dans le passé, noté : $\text{Prob} (f(t+1) / f(t), f(t-1), \dots, t)$.

On peut être amené à s'intéresser en particulier aux processus invariants dans le temps et markoviens que l'on note $\text{Prob} (f(t+1) / f(t))$. À une date quelconque, on observe le support S de la répartition de la population à cette date, à savoir l'ensemble des couples (r,c) dont l'effectif est non nul. On peut représenter ces objets sur un plan \mathfrak{R}^2 (graphe page suivante).

La réflexion doit être poursuivie quant à la place à donner à ces deux situations dans la hiérarchie professionnelle. On pourrait, par exemple, considérer l'inactivité comme le couple (r_0,c_0) et le chômage comme un déclassement par rapport à la situation antérieure. Dans ce dernier cas, en effet, le travailleur conserve son réseau de relation et diminue faiblement son train de vie. Le cas particulier des congés maternités pourrait être résolu en considérant que ni le niveau de vie, ni le réseau de relation varie.



Remarque : On peut supposer que les catégories professionnelles basses correspondent à des salaires faibles et que, plus on monte dans la hiérarchie, plus les salaires augmentent. Cette hypothèse doit cependant être révisée dès que l'on prend en compte les situations d'inactivité et de chômage. L'inactivité correspond à une situation où aucun revenu n'est perçu. Le chômage correspond à une situation intermédiaire où, pour une ancienne catégorie professionnelle, correspond un revenu bien inférieur à celui moyen de la classe.

À chaque date, on obtient une table de $n * m$ dimensions où : n représente le nombre de catégories professionnelles retenues, m représente le nombre de tranches de revenus retenues.

Une modification de la répartition ainsi établie au cours du temps peut être due à :

- Une augmentation du niveau d'éducation entraînant une entrée directe à un niveau professionnel et de salaire : il s'agit du cas des jeunes diplômés.
- Une augmentation du niveau de formation des travailleurs déjà en emploi les périodes précédentes : il s'agit de la mobilité ascendante traditionnelle qu'il convient de différencier de celle relative uniquement au cycle de vie.

Ces deux aspects permettent d'améliorer la vision adoptée par Vega-Redondo (1999) qui considère une entrée dans le système à niveau égal pour tous. Il considère également qu'accéder au niveau supérieur n'est possible que pour les travailleurs ayant perçu les paiements (« payoffs ») les plus hauts du niveau atteint.

L'approche qui souhaite être mise en œuvre laisse la possibilité aux individus d'accéder à un emploi à n'importe quel niveau d'entrée. De plus, leurs trajectoires d'évolution varient selon leurs caractéristiques personnelles et les évolutions passées de leur trajectoire : une personne qui vient d'être promue a moins de chances d'être promue à nouveau tout de suite.

On peut donc faire l'hypothèse que les chances de promotion à l'entrée d'une catégorie sont pratiquement nulles et qu'elles augmentent au fil du temps en fonction de caractéristiques personnelles et conjoncturelles. On obtient ainsi des probabilités de passage entre deux dates.

Dans le cas des immigrés, même s'il y a rigidité à la mobilité (probabilité de passage d'un état à l'autre très faible), il y a intérêt à migrer car l'« échelle professionnelle » est supposée supérieure à celle du pays d'origine. Cela signifie qu'à CSP donnée, les tranches des salaires correspondant sont plus élevées en France que dans n'importe lequel des pays d'origine des immigrés. De même, à niveau de salaire donné, la probabilité d'accéder à une CSP plus valorisante est plus grande en France que dans le pays d'origine.

Cette construction peut être effectuée sur la société dans son ensemble puis sur des sous-groupes définis à partir d'un niveau d'éducation de référence par exemple.

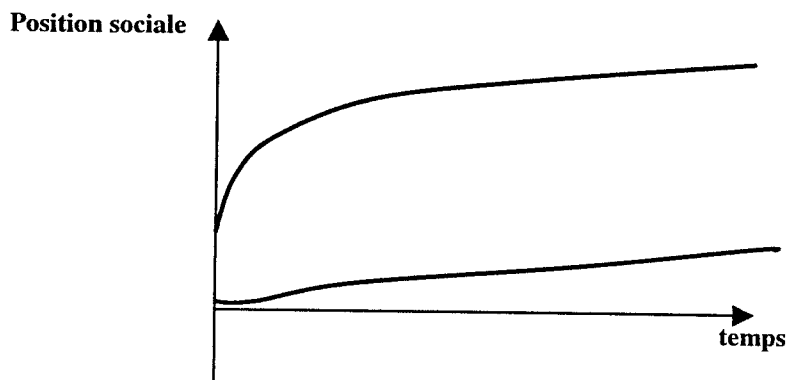
b) La seconde approche considère la mise en œuvre du même raisonnement par cohortes : un groupe d'individus entrant au même moment sur le marché du travail doit être suivi. On ne peut plus alors rencontrer l'amalgame de phénomènes mis en relief dans l'approche précédente.

L'objectif devient alors de tester la dépendance de la trajectoire à l'origine. La vérification de cette hypothèse suppose que deux effets jouent :

– Avoir un niveau scolaire élevé permet d'entrer dans le système à un niveau élevé et permet une évolution rapide.

– Inversement, ne pas avoir de qualification entraîne une entrée dans le système au niveau le plus bas et des difficultés de promotion importantes en raison de forts coûts de formation professionnelle.

Cette hypothèse est illustrée par la figure suivante qui représente des trajectoires individuelles en fonction du point de départ.



2.4 Éléments constitutifs de la mobilité sociale

La mobilité sociale relève d'un autre problème puisqu'elle n'a jamais été réellement traitée en tant que telle. Elle est pourtant souvent citée mais elle n'est pas vraiment définie. Elle est, en fait, tout le temps assimilée à la mobilité professionnelle. Il est vrai que changer de profession revient souvent à changer de position sociale. Mais un phénomène n'entraîne pas forcément l'autre et inversement. Dans cette étude, on tient à établir une approche différente. Il est important d'y établir d'autres dimensions :

- a) Le capital culturel accumulé peut être appréhendé à travers des variables telles que :
- la fréquentation des cinémas, opéras, théâtres,
 - la fréquence et le type de lectures,
 - les fréquentations extra-familiales, ...

Ces variables sont disponibles par exemple dans le Panel « Mesures – Jeunes » du Céreq et dans l'enquête Conditions de vie de l'INSEE.

- b) Le type de constitution du patrimoine peut être construit à partir de variables telles que :
- accession à la propriété
 - type de logement habité, ...

Sur l'ensemble de ces caractéristiques, l'article de Villeneuve (1993) s'avère très intéressant. Il liste, en effet, les handicaps qui permettent d'appréhender le phénomène de la pauvreté et ses extensions, à savoir la précarité et l'exclusion (sociale). Ceux-ci ne se limitent pas au registre du niveau de vie mais concernent également le patrimoine, le logement, la santé, les contacts avec autrui, l'insertion culturelle et l'emploi.

L'auteur propose le libellé suivant des 19 handicaps :

- | | |
|---------------------------------------|--|
| – pauvreté visible de l'immeuble | – occupation du logement comme locataire |
| – faible confort du logement | – faible niveau de vie |
| – précarité des ressources | – faible insertion culturelle |
| – faible patrimoine mobilier | – précarité du travail |
| – faible patrimoine immobilier | – peu de relations extra-familiales |
| – fait de vivre seul dans un logement | – pourcentage élevé de prestations |

- institutionnelles
- faible fréquentation d’autres parents
- travail pénible
- durée élevée du travail

- morbidité élevée
- forte usure au travail
- pas d’enfant vivant
- faible suivi de la santé.

Les migrants appartenant, en général, aux catégories sociales les plus défavorisées, il apparaît intéressant d’intégrer de telles notions dans une analyse de la mobilité sociale. Il convient, cependant, de bien réfléchir à ce que l’on englobe dans la mobilité sociale.

2.5 Propositions d’étude

La migration est un processus complexe nécessitant d’être traité en tant que processus temporel et non pas en tant que donnée ponctuelle. L’approche retenue consiste à considérer la migration professionnelle comme un processus conditionnel à celui décrivant la mobilité sociale.

On construit pour chacun de ces phénomènes une approche en termes de changements d’états hiérarchisés préalablement.

L’objectif est de tester une série d’hypothèses relatives à :

- l’influence des caractéristiques sur le départ,
- l’influence des caractéristiques sur la trajectoire indépendamment du départ,
- l’influence du départ sur la trajectoire.

Le choix de modélisation économétrique doit permettre de prendre en compte le fait d’avoir immigré ainsi que le pays d’origine et la période de migration (ou l’âge à laquelle elle a été effectuée) avec l’ensemble des autres caractéristiques, définies par Eckert et Hanchane (1997) : caractéristiques archéologiques, processuelles et structurelles.

Une fois construite la probabilité de passage d’une répartition à une date en fonction de son passé, la mise en œuvre d’un modèle Probit peut s’avérer très satisfaisante tant du point de vue formel que conceptuel.

Stéphanie Mas
GREQAM (Groupement de Recherche en Économie Quantitative d’Aix-Marseille)
Centre de la Vieille Charité 2, rue de la Charité
13002 Marseille
E-mail : mas@ehess.cnrs-mrs.fr

Encadré : Bases de données statistiques existantes et mobilisables pour une étude sur les « immigrés »

Bases de données	Périodicité	Champ	Variables qualifiant une personne immigrée	Variables de base
Recensement de la population (RP)	(1946,1954) 1962 1968 1975 1982 1990 1999	Ensemble de la population vivant en France à la date du recensement	– Nationalité – Lieu de naissance – Pays de naissance	– Individu : sexe, état matrimonial, diplôme, activité, recherche d'emploi, profession, lieu de travail, activité de l'établissement, statut, contrat, ... – Logement : catégorie, type, nombre de pièces, statut d'occupation, confort, ... – Famille : BI des membres du ménage.
Échantillon Démographique Permanent (EDP)	BI 1968 BI 1975 BI 1982 BI 1990 BI 1999 + Bulletins d'état civil	Un centième de la population recensée (personnes nées le 1 ^{er} et 4 octobre)	– Nationalité – Lieu de naissance – Pays de naissance	– Individu : sexe, état matrimonial, diplôme, activité, recherche d'emploi, profession, lieu de travail, activité de l'établissement, statut, contrat, ... – Logement : catégorie, type, nombre de pièces, statut d'occupation, confort, ... – Famille : BI des membres du ménage.
Enquête Emploi	Annuelle Renouvellement partiel. Points de départ : 1968 1975 1982 1990	Individus de 15 ans ou plus des ménages ordinaires (i.e. hors logements collectifs)	– Nationalité – Pays de naissance	– Âge – Profession – Activité – Durée du travail – Salaire – Contrat – Profession du père
Enquête sur la Formation et la Qualification Professionnelle (FQP)	Après chaque recensement : 1970 1977 1985 1993	Ménages ordinaires (i.e. hors logements collectifs) résidant en France métropolitaine	– Nationalité – Année d'entrée en France métropolitaine – Pays de naissance – Pays de naissance du père et de la mère	– Emploi : activité présente et passée (5 ans) – Cursus scolaire – Formation professionnelle – Famille : situation professionnelle et formation des parents et beaux-parents, ... – Évaluation du revenu professionnel
Enquête sur les Conditions de vie	1978-1979 1986-1987 1993-1994	Ménages ordinaires	– Nationalité – Année d'arrivée – Raison de la venue – Famille/Amis dans le pays d'origine	– Parents : nationalité de naissance, formation scolaire et milieu social – Emploi : profession, horaires, ... – Logement – Patrimoine
Enquête Mobilité Géographique et Insertion Sociale (MGIS)	1992	– Immigrés vivant en ménage ordinaire – Immigrés en foyer – Français nés en France – Personnes de parenté immigrée	– Pays de naissance – Année d'arrivée – Âge d'arrivée – Langue parlée	– Famille – Scolarité, études – Emploi, formation professionnelle – Revenus, épargne, emprunts – Logement – Loisirs, vie sociale
Panel « Mesures - Jeunes » du Céreq	Annuelle Dates de départ : 1989 1996	Individus ayant terminé en 1993 leur scolarité au niveau du baccalauréat	– Pays de naissance – Année d'arrivée – Langue parlée – Pays de naissance du père et de la mère	– Famille – Scolarité – Emploi – Ressources – Logements – Loisirs

Bibliographie

- Abou Sada G., Zérroulou Z., 1989, La formation professionnelle des immigrés, *Revue française de sociologie*, n° 3 : « L'insertion des immigrés », juillet-septembre.
- Bernard P., Weill N., 1998, Chez les Anglo-saxons, les études mentionnent des données raciales, *Le Monde*, 6 novembre.
- Body-Gendrot S., 1996, Les recherches statistiques récentes sur l'immigration aux États-Unis, *Espace, population, sociétés*, n° 2-3.
- Borjas G. J., 1992, Ethnic capital and intergenerational mobility, *The Quarterly Journal of Economics*, n° 107-1, février.
- Borjas G. J., 1994, The economics of immigration, *Journal of economic literature*, Vol. XXXII, décembre.
- Borkowski J.-L., 1990, L'insertion sociale des immigrés et de leurs enfants, *Données sociales*.
- Brinbaum Y., Werquin P., 1997, Enfants d'immigrés : un accès au travail difficile - Des itinéraires spécifiques, *Informations sociales*, n° 62 : « Jeunes des cités : Comment vivre ? ».
- Brinbaum Y., Werquin P., 1999, Transition into the Labour Market of Young People from Immigrant Families: Differential pathways, In: Raffe D., van der Velden R., Werquin P. (eds), European Research Network on Transitions in Youth, *Education, the Labour Market and Transitions in Youth: Cross-National Perspectives, Proceedings of the 1998 European Workshop*, Centre for Educational Sociology, University of Edinburgh.
- Chenu A., 1998, De recensement en recensement, le devenir professionnel des ouvriers et employés, *Économie et statistique*, n° 316-317, juin-juillet.
- Courault B., Zérroulou Z. 1996, Immigration, exclusion, vraie question, fausse alternative, In : *La pauvreté en France aujourd'hui : formes multiples et éléments communs*, Actes de la journée d'Étude du 28 mai 1996, CERC-Association.
- Dayan J.-L., Echardour A., Glaude M., 1996, Le parcours professionnel des immigrés en France : une analyse longitudinale, *Économie et statistique*, n° 299, septembre.
- Eckert H., Hanchane S., 1997, Temporalités de l'insertion professionnelle : une approche longitudinale, *Formation-Emploi*, n° 60 : « Insertion professionnelle et méthodologie », décembre.
- Galland O. et Rouault D., 1998, Devenir cadre dès trente ans : une approche longitudinale de la mobilité sociale, *Économie et statistique*, n° 316-317, juin-juillet
- Jayet H., 1998, L'impact économique de l'immigration sur les pays et régions d'accueil : modèles et méthodes d'analyse, *Document d'études*, n° 20, avril, DARES.
- Kirschten D., 1999, Inviting workers, importing poverty, *National Journal*, 27 février.
- Lalonde R. H., Topel R. H., 1991, Immigrants in the American Labor Market: Quality, Assimilation and distributional effects, *American Economic Association, Papers and Proceedings*, Vol. 81 n° 2, mai.
- Le Bras H., 1998, *Le démon des origines – Démographie et extrême droite*, Éditions de l'Aube. Collection Essai, mai.
- Mauco G., 1932, *Les étrangers en France*, thèse.
- Maurin E., 1991, Les étrangers : une main-d'œuvre à part ? *Économie et statistique*, n° 242, avril.
- Noiriel G., 1999, L'évolution du droit d'asile en France (XIX^e-XX^e), In : *Immigration et intégration, l'état des savoirs*, Éditions La Découverte. Textes à l'appui. Série L'état des savoirs.

- Richard J.-L., 1997, Unemployment among young people of foreign origin in France: ways of measuring discrimination, In: *On the way to a multicultural society? The Siena Group Seminar on Social Statistics*, Neuchâtel, Switzerland, 5-6 juin.
- Richard J.-L., 1997, *Dynamiques démographiques et socio-économiques de l'intégration des jeunes générations d'origine immigrée en France*, Thèse pour le Doctorat ès Sciences Économiques Mention Démographie Économique, Institut d'Études Politiques de Paris, 22 octobre.
- Richard J.-L., 1997, Rester en France, devenir français, voter : trois étapes de l'intégration des enfants d'immigrés, *Économie et statistique*, n° 316-317.
- Rouault D., Thave S., 1997, *L'estimation du nombre d'immigrés et d'enfants d'immigrés*, INSEE Méthodes, n° 66, avril.
- Sayad A., 1991, *L'immigration ou les paradoxes de l'altérité*, Éditions universitaires, Collection De Boeck Université.
- Sayad A., 1998, *La double absence : Des illusions de l'émigré aux souffrances de l'immigré*, Éditions du Seuil. Coll. Liber.
- Silberman R., Fournier I., 1997, Les enfants d'immigrés et le chômage : une analyse à partir des données de l'enquête Formation Qualification Professionnelle 1985 de l'INSEE, Séminaire du LASMAS-IdL : Formation, insertion et carrières en Europe, 27 janvier.
- Silberman R., Fournier I., 1999, Les enfants d'immigrés sur le marché du travail : Les mécanismes d'une discrimination sélective, *Formation-Emploi*, n° 65 : « Immigration », janvier-mars.
- Simon P. 1998, Nationalité et origine dans la statistique française. Les catégories ambiguës, *Population*, n° 3.
- Système d'Observation Permanente des Migrations (SOPEMI), 1997, Les immigrés et le monde du travail, Extrait du rapport 1996 du SOPEMI : « Tendances des migrations internationales » paru en septembre 1997, *Problèmes économiques*, n° 2544, 26 novembre.
- Thave S., 1996, Les sources statistiques d'études sur les immigrés en France, *Espace, populations, sociétés*, n° 2.
- Tribalat M., 1995, *Faire France : Une enquête sur les immigrés et leurs enfants*, Édition La Découverte, Collection Cahiers libres/Essais.
- Tribalat M., 1996, *De l'immigration à l'assimilation : Enquête sur les populations d'origine étrangère en France*, Édition La Découverte /INED, Collection Recherches.
- Vega-Redondo F., 1999, Unfolding social hierarchies, *Journal of economic theory*, n° 90, 23 août.
- Villeneuve A., 1993, Les formes multiples de la pauvreté et le rôle des difficultés de jeunesse, *Données sociales*.
- Zéroulou Z., 1988, La réussite scolaire des enfants d'immigrés. L'apport d'une approche en terme de mobilisation, *Revue française de sociologie*, n° 29.

Diplôme et certification professionnelle à l'issue de l'enseignement supérieur. Les enjeux pour les entrants dans la vie active

Francis Gugenheim

Pour les diplômés de l'enseignement supérieur, « diplôme » et « certification professionnelle » s'articulent de façon différenciée. Les modalités de cette articulation concernent à la fois les diverses catégories de diplômes et de certifications mais aussi les niveaux respectifs de ces diplômes et de ces certifications. On ne cherchera pas ici à rendre compte de façon exhaustive de la diversité des cas mais à montrer à travers une série d'exemples l'importance de la construction de catégories qui permettraient de mieux appréhender l'incidence de l'articulation entre diplôme et certification lors de l'entrée dans la vie active.

1. Principales articulations entre diplôme et certification professionnelle

Les concours de la fonction publique d'État ouverts aux diplômés de l'enseignement supérieur constituent des modes privilégiés de l'articulation diplôme-certification. Les lauréats des concours bénéficient en effet d'une garantie d'emploi durant toute leur vie active à un niveau de qualification au moins égal à celui obtenu grâce à la réussite au concours. Le professeur « certifié » ne peut pas voir remis en cause son statut et sa fonction sauf faute professionnelle très grave. Il en est de même pour les autres fonctionnaires de l'État.

Les concours de la fonction publique territoriale ont un rôle analogue en matière de certification même si la certification obtenue dans le cadre du concours nécessite d'être confirmée par une embauche effective dans une collectivité territoriale, laquelle n'est pas aussi garantie que dans la fonction publique d'État.

Les certifications professionnelles délivrées par les « ordres » professionnels, avec l'aval de l'État, aux diplômés de l'enseignement supérieur permettent à leurs titulaires d'accéder à des emplois réservés aux seuls détenteurs de ces certifications (médecins, pharmaciens, professionnels des activités paramédicales, architectes, géomètres, avocats, notaires et autres professionnels agréés pour exercer diverses activités juridiques). Le privilège accordé par la certification ne garantit toutefois pas l'exercice de l'emploi. La valeur de la certification sur le marché de l'emploi est liée au pouvoir de réguler le rapport entre offre et demande dont disposent les instances professionnelles qui délivrent les certifications. Si les exercices de la médecine et de l'expertise comptable sont remarquablement protégés et si les certificats d'aptitude délivrés garantissent à leurs détenteurs un accès aux professions qualifiées auxquelles ils se sont préparés, il n'en est pas de même pour l'exercice de toutes les professions libérales. Il ne convient pas ici de procéder à une évaluation de l'efficacité différenciée des certifications nécessaires, mais non toujours suffisantes, pour l'exercice réglementé de professions contrôlées par l'État mais de noter une absence d'uniformité du rôle réel de ces certifications lors de l'entrée sur le marché du travail.

Les diplômes dits « professionnels » délivrés par les universités et les autres écoles supérieures sont à la fois des attestations de niveau (exemples : niveau Bac+5 pour les diplômes d'ingénieur, niveau Bac+2 pour les diplômes des IUT, ...) et des certificats d'aptitude à l'exercice de fonctions (soit pour les exemples cités les fonctions d'ingénieur et de technicien). L'obtention de ces certifications

scolaires n'est pas, comme dans le cas précédent, une condition juridiquement nécessaire pour exercer une profession réglementée par l'État. Elle permet toutefois à leurs détenteurs d'attester officiellement d'une compétence en matière professionnelle. L'agrément de l'État prend différentes formes : il est attribué de plein droit pour les diplômes universitaires, il passe par la commission des titres pour les écoles d'ingénieur, par un visa officiel pour les grandes écoles de commerce. L'agrément de l'État est parfois nuancé (écoles reconnues par l'État mais dont le diplôme n'est pas validé officiellement) et parfois inexistant (cas de nombreuses écoles commerciales privées).

Les diplômes des filières universitaires générales n'ont pas pour objectif de donner à leurs titulaires une certification d'aptitude professionnelle mais ils permettent parfois à leurs titulaires d'entrer sur le marché du travail dans des conditions comparables à celles des diplômés ayant acquis une formation professionnelle de niveau équivalent. Les titulaires de ces diplômes sont embauchés alors du fait d'une insuffisance de diplômés ayant une certification professionnelle. Les capacités professionnelles acquises parallèlement à la formation initiale, sans certification proprement dite, ont parfois un rôle très efficace (notamment dans les métiers de l'informatique).

Les diplômes des filières universitaires générales sont toutefois de plus en plus utilisés par leurs titulaires pour obtenir une certification professionnelle ayant ou non un lien avec la discipline étudiée jusqu'alors. La certification qui leur est reconnue (cas notamment des DESS) tient à la fois compte de l'aptitude intellectuelle nécessaire à l'obtention d'un niveau scolaire élevé (le diplôme de maîtrise pour le cas du DESS) et de l'aptitude pratique acquise au cours de la « formation professionnelle ». Cette formation professionnelle s'acquiert de plus en plus dans le cadre d'un diplôme de l'Éducation Nationale mais également dans le cadre d'instituts privés souvent dépendant d'organismes professionnels et consulaires ; la reconnaissance effective du niveau des diplômes délivrés par ces instituts étant elle aussi variable.

2. Indicateurs d'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement universitaire selon le mode d'articulation entre diplôme et certification professionnelle

Même si les certifications professionnelles obtenues dans le cadre d'une formation universitaire sont hétérogènes, il nous semble important de distinguer au moins trois cas de figure à chaque niveau d'étude : les titulaires d'un diplôme ayant obtenu un concours de la fonction publique, les titulaires d'un diplôme professionnel, les titulaires d'un diplôme général.

Ce mode de distinction appliqué à l'ensemble des diplômés sortis des universités du Nord/Pas-de-Calais en 1995¹ a permis de mesurer des écarts conséquents en termes de chômage et de qualification entre les diplômés d'une maîtrise à l'issue d'une filière générale sans certification (concours ou formation professionnelle complémentaire), les diplômés de maîtrise des Instituts Universitaires Professionnalisés (IUP) ou entre les diplômés d'un DEA (sans autre certification) et les diplômés d'un DESS.

	Maîtrise et réussite à un concours	Maîtrise sans réussite à un concours	Maîtrise IUP	DEA sans réussite à un concours	DESS
Taux de chômage	2 %*	18 %	3 %	17 %	7 %
Part des emplois de cadres	84 %	16 %	50 %	50 %	69 %

* Lié à la non-embauche de reçus à des concours de la fonction publique territoriale et à différents choix individuels.

Ces données globales qui ne rendent pas compte des différences d'insertion selon les filières et les caractéristiques socio-démographiques (âge, sexe, origine sociale) permettent néanmoins de constater la nécessité de la mise en place d'une classification tenant compte des certifications acquises en complément ou dans le cadre de la formation d'origine et de s'interroger sur l'articulation entre niveau de diplôme et niveau de certification.

1. Enquête sur le devenir en mars 1998 de 7 278 diplômés sortis des universités du Nord/Pas-de-Calais en 1995.

3. Niveau de diplôme et niveau de certification : la diversité des articulations

3.1 Niveau de diplôme et niveau de certification requis dans la fonction publique

Le niveau de diplôme n'est qu'une condition pour postuler une certification dont l'obtention dépend de la réussite à un concours. Ainsi un titulaire d'une licence ayant réussi un concours d'attaché d'administration aura un poste plus qualifié qu'un titulaire de doctorat ayant réussi un concours de contrôleur.

Les décalages sont moins nombreux que ne le font apparaître certains résultats. Comme on l'a vu dans la statistique présentée plus haut, 84 % des concours réussis par les diplômés de second cycle sont des concours de catégorie A donnant accès au statut de cadre dans la fonction publique². On sait par ailleurs qu'au moins une part des 16 % de diplômés qui n'ont réussi que des concours de catégorie B ou C accéderont à la catégorie A par la voie des concours internes. Entre temps, certains d'entre eux se verront confier des missions attribuées normalement à des fonctionnaires de catégories supérieures, en particulier des missions d'études.

Parallèlement, on observe une tendance à la résorption dans la durée des distorsions qui se créent entre niveau de diplôme et niveau de certification, tendance illustrée récemment par le projet du Ministère de l'Éducation Nationale d'attribuer le titre de Maître aux lauréats des concours de l'enseignement ayant terminé leur formation initiale à l'IUFM, laquelle aura duré deux ans dans la plupart des cas. Cette tendance s'était déjà manifestée au cours des années 80 par le rehaussement des niveaux requis pour accéder aux concours de catégorie A de la Fonction Publique qui nécessitent tous, désormais, l'obtention d'une licence, sauf cas particuliers.

On ajoutera que le recrutement par l'État d'agents contractuels temporaires en utilisant leur niveau de diplôme pour leur attribuer une classification professionnelle est une reconnaissance implicite du rôle de certification professionnelle du diplôme en fonction du niveau atteint.

3.2 Niveau de diplôme et niveau de certification requis dans les entreprises

Même si certains discours peuvent faire penser l'inverse, les entreprises évitent le plus souvent la distorsion entre niveau de diplôme et niveau de certification. Les observations qualitatives rejoignent ici les observations quantitatives :

« On dit que les diplômés n'ont pas d'importance, mais c'est comme l'argent, ça n'a pas d'importance tant qu'on en a. »³ (Directeur Cabinet de recrutement).

Au niveau statistique, on remarque que les diplômés de niveau Bac+5 des écoles d'ingénieurs, des écoles de commerce mais aussi des Diplômes d'études supérieures spécialisées (DESS) accèdent aux emplois de cadres dans des proportions élevées : 93 % pour les diplômés d'écoles d'ingénieurs, 81 % pour les diplômés d'un DESS de Sciences, 72 % pour les diplômés d'écoles de commerce et 63 % pour les diplômés des DESS de Sciences humaines et sociales⁴.

On remarque d'ailleurs que, lors des embauches de jeunes diplômés, les entreprises sont plus exigeantes en matière de niveau de diplôme qu'en matière de mode de certification professionnelle. En effet elles embauchent plus souvent comme « cadres » des diplômés des DESS que des diplômés d'IUP : 68 % par rapport à 45 %⁵ en sachant que les premiers ont un niveau Bac+5 mais une formation professionnelle d'une seule année alors que les seconds sont des diplômés Bac+4 mais ayant eu une formation professionnelle de 2 années au minimum et dans la majorité des cas de 3 années.

2. Le pourcentage mentionné est établi à partir d'une enquête menée dans une région où les postes d'enseignants proposés aux concours sont plus nombreux que dans l'ensemble des autres régions françaises. Il est probablement plus élevé qu'au niveau national mais il y a peu de chance que l'écart soit susceptible d'inverser la tendance.

3. Gugenheim F. et Valdenaire P., 2000, L'insertion en entreprise des diplômés de Lettres et Sciences Humaines. *Rapport pour l'Union Européenne*, USTL-UVHC, Juin (extrait d'entretien).

4. Martinelli D. et Molinari M., 2000, L'insertion professionnelle en 1999 des diplômés de l'enseignement supérieur. *Céreq, documents n° 150*, Juin.

5. Martinelli D. et Molinari M., opus cité.

Les acquis techniques des diplômés semblent moins importants que la double acquisition d'un niveau d'études élevé et d'une aptitude à s'adapter aux questions que se posent les entreprises. Cette dernière aptitude est par contre estimée nécessaire pour toute embauche qualifiée (du niveau cadre ou agent de maîtrise). Les témoignages des diplômés montrent que les formations complémentaires à caractère professionnel, dans le cadre ou non de l'Éducation Nationale, avec ou sans reconnaissance par l'État, ont d'abord pour utilité de permettre au diplômé d'attester l'acquisition de cette aptitude :

« Une entreprise ne recherche pas que les compétences professionnelles. Moi j'avais la licence d'histoire, donc j'étais jugée avoir un niveau de culture générale et une formation Chambre de Commerce. Quand j'ai cherché du travail dans les entreprises, j'étais surprise parce qu'on revenait toujours sur la licence, mais si j'avais eu juste une licence ce n'était même pas la peine d'essayer. »⁶ (Assistante ressources humaines).

A contrario l'absence de capacité à attester cette aptitude (ou l'ignorance de cette capacité) est un handicap important, qui entraîne les diplômés à dévaloriser leurs acquis scolaires :

« Quand j'ai décidé de chercher du boulot, je ne savais pas à quoi je pouvais prétendre. De toute façon avec une licence d'Histoire, j'étais limitée... D'ailleurs, quand j'ai cherché du travail, je l'ai fait comme si je n'avais aucun diplôme, comme si je n'avais rien. »⁶ (Responsable adjointe de magasin, embauchée comme vendeuse à temps partiel après des échecs répétés aux concours du professorat d'école).

3.3 Spécialisation du diplôme et certification

Dans une série de cas, il y a une corrélation forte entre les spécialités des diplômes obtenus et les certifications qu'elles permettent : les médecins ont étudié la médecine ; les avocats, le droit ; les ingénieurs, les sciences appliquées ; les professeurs de mathématiques, les mathématiques ; etc.

Dans des cas de plus en plus fréquents cette corrélation est moins forte car les économies et les sociétés modernes ont des besoins croissants de personnels capables de jouer un rôle « d'interface » tant au niveau technique ou économique que social. La recherche des doubles compétences sinon des pluri-compétences pour les postes les plus qualifiés a tendance à distendre les liens entre spécialisation scolaire et profil d'emploi et par voie de conséquence entre spécialisation et certification.

Même si cette tendance ne leur est pas réservée, elle est un vecteur privilégié de l'insertion des diplômés de Lettres et Sciences humaines en entreprise, comme l'indiquent de façon différenciée un directeur et une jeune diplômée :

« Un *lettré* qui a des compétences en économie et en gestion, on le prend tout de suite en entreprise. »⁶ (Directeur Général Société de services).

« Si le marketing prend une dimension plus qualitative, pourquoi pas des psychologues et des sociologues. »⁶ (Chargée d'études en marketing, diplômée d'un DESS de Psychologie du travail).

3.4 Rôle des diplômes et des certifications professionnelles – Regard sur le passé et interrogation sur l'avenir

Dans le développement économique et social français, les certifications professionnelles se sont développées de façon indépendante de l'attribution de grades scolaires et universitaires. Les « offices » ou « charges » de l'ancien régime qui sont à l'origine du fonctionnement de diverses professions juridiques modernes étaient achetées et se transmettaient par héritage avec l'aval du pouvoir royal et le clergé avait le quasi-monopole de l'enseignement. La prise en charge directe par l'État du fonctionnement de l'administration publique du système scolaire et de secteurs importants de l'économie a entraîné une articulation progressive des diplômes scolaires et des certifications professionnelles même si cette articulation a été tributaire de l'histoire de son développement (et notamment du rapport de forces entre les divers partenaires concernés).

Le développement récent de la scolarisation au-delà du baccalauréat qui concerne désormais 50 % d'une classe d'âge, le désengagement progressif de l'État dans une économie de plus en plus

6. Gugenheim F. et Valdenaire P., opus cité (extraits d'entretiens).

libéralisée (et donc mondialisée) ainsi que les modifications structurelles du système économique (rôle des technologies de l'information, renouveau des petites entreprises) induisent deux réflexions :

– la nécessité d'analyser de façon beaucoup plus fine qu'aujourd'hui les cohortes de diplômés sortants de l'enseignement supérieur qui constituent des cohortes à la fois plus nombreuses et plus hétérogènes que naguère en termes d'acquisition de diplômes et de certification ;

– l'intérêt d'une attention accrue à l'émergence des nouveaux métiers et des nouvelles entreprises dont le développement ne s'appuie pas de façon aussi systématique sur l'articulation diplôme – certification professionnelle au stade où elle est la plus répandue aujourd'hui ; articulation elle-même remise en cause dans un marché de l'emploi des diplômés de plus en plus international.

Ces deux réflexions seront développées dans la recherche de critères d'analyse proposée ci-après.

4. Recherche de critères d'analyse pour l'articulation diplôme-certification

4.1 Paradoxe méthodologique

Entre 1980 et 1990, la part des sortants de l'enseignement supérieur dans le total de sortants du système éducatif est passé de 15 à 30 %⁷. En 1996, le nombre de sortants était à nouveau voisin de celui de 1980 mais la part relative des sortants de l'enseignement supérieur était désormais de 40 %. La signification de l'émergence sur le marché du travail d'une population de plus en plus scolarisée a fait l'objet à juste titre de multiples analyses mais paradoxalement les méthodes utilisées pour décrire cette part désormais importante du flux de sortants ont peu progressé, voire régressé. On est en effet frappé par la faiblesse des données officielles sur le nombre de sortants au niveau Bac+5, même si la croissance du nombre de diplômés à ce niveau est un phénomène connu des observateurs du système éducatif et si la régulation des niveaux de sortie constitue un débat social récurrent.

On est également étonné par la faiblesse du dispositif d'observation de ces sorties. Même si l'on peut apprécier l'honnêteté des statisticiens de l'INSEE et de ceux du Ministère de l'Éducation Nationale qui rappellent régulièrement qu'étant donné la base de sondage d'1 sur 300 de « l'Enquête Emploi » utilisée, les variations portant sur des effectifs inférieurs à 10 000 ne sont pas significatives, on peut regretter qu'il n'y ait pas adaptation de l'outil aux phénomènes que l'on veut observer.

Les enquêtes du Céreq apportent certes des précisions supplémentaires mais on peut regretter ici aussi que les bases d'échantillonnage des enquêtes concernant les sortants des années 1990 aient été beaucoup plus réduites que celles concernant les sortants des années 1980. Les obligations qui en résultent d'agréger, suivant les cas, les niveaux d'études ou les spécialités constituent des freins inévitables en termes de créations de catégories d'analyse⁸.

4.2 Propositions

➤ Mieux prendre en compte les certifications professionnelles acquises par les diplômés en même temps ou postérieurement aux diplômes en tenant compte de leur niveau réel (reconnaissance de facto et non seulement reconnaissance de jure). À titre d'exemple, nous dirons que l'émergence du niveau Bac+5 comme condition d'accès au statut cadre⁹ est significative de la mise en place d'un modèle d'articulation de fait entre un niveau (assorti d'une compétence professionnelle) et un statut socio-professionnel : le niveau Bac+5 nécessaire pour l'obtention d'un diplôme d'ingénieur¹⁰ est aujourd'hui le niveau atteint de fait par les diplômés des grandes écoles de commerce, des DESS des universités

7. *Repères et Références Statistiques 2000.*

8. On est ici confronté aux conséquences des arbitrages politiques et budgétaires qui ont conduit à privilégier des enquêtes plus fréquentes (rythme bi-annuel) sur des échantillons restreints à des enquêtes moins fréquentes (rythme quadriannuel).

9. Point de vue développé de l'article de Frickey A. et Gugenheim F., L'insertion professionnelle des diplômés de niveau Bac+5 des universités, In : La certification, construction et usages. *Cahiers lillois d'économie et de sociologie*, n° 31, 1998.

10. Diplôme que l'on peut presque considérer comme un idéal type pour notre objet puisqu'il définit à la fois un niveau, une certification et un statut socio-professionnel.

mais aussi par les enseignants titulaires d'un CAPES ou d'un CAPE et par les titulaires d'un concours d'attaché d'administration au moment de leur titularisation.

Ce modèle d'articulation peut être contesté (quelle est la pertinence du statut de « cadre » et quels sont les points communs entre les fonctions de professeur d'école et celles d'ingénieur) et en tout état de cause doit être affiné au fur et à mesure du développement des sorties au niveau Bac+5 (progression attendue du nombre de diplômés DESS et dans une moindre mesure du nombre de diplômés d'écoles d'ingénieurs et de commerce). La moindre rareté en matière de niveau atteint provoquera des distorsions plus fortes en matière de qualité des certifications professionnelles acquises. Ces distorsions se manifestent déjà entre diverses catégories de diplômés de DESS. L'enquête d'octobre 2000 auprès de 840 diplômés de DESS de l'Université de Lille 1 en 1998¹¹ a montré des écarts sensibles entre les 8 catégories disciplinaires constituées : taux d'emploi CDI variant de 50 à 96 %, salaires médians mensuels nets variant de 8 600 à 13 000 francs. L'enquête parallèle menée dans la même université auprès des diplômés DEA qui arrêtent leurs études après l'obtention de leur diplôme¹² montre (même si les effectifs sont huit fois moindres) que l'absence de certification professionnelle n'est pas un handicap majeur dans une période conjoncturelle faste (taux d'emploi CDI de 73 % par rapport à 81 % pour les diplômés DESS, salaire médian mensuel net de 11 000 francs par rapport à 11 500 francs pour les diplômés DESS).

Une réflexion analogue peut être menée à d'autres niveaux de diplômes, notamment concernant le niveau Bac+3 qui devrait prendre un essor particulier avec le développement des licences professionnelles.

➤ Analyser les changements induits par l'émergence des nouveaux métiers et des nouvelles catégories d'entreprise, par l'internationalisation du marché de l'emploi et par l'inégalité sociale des diplômés vis-à-vis de ces changements.

Le développement des métiers qualifiés de la communication devrait logiquement entraîner deux conséquences :

* une entrée dans les entreprises plus importante qu'aujourd'hui des littéraires ayant acquis des compétences en commerce et gestion. Le développement de la double compétence est particulièrement important pour les diplômés de lettres et sciences humaines qui, à l'exception de quelques filières spécifiques, se préparent surtout aux métiers de l'enseignement ;

* un changement dans l'articulation diplôme – certification – catégorie professionnelle dans l'entreprise. En effet les recrutements des personnels les plus qualifiés dans les entreprises se font encore beaucoup en fonction de modèles liés à une tradition : les cadres techniques viennent des écoles d'ingénieurs, les cadres commerciaux et administratifs des écoles de commerce, seuls certains spécialistes de la comptabilité, du droit et de la psychologie viennent d'autres institutions notamment universitaires. Certes, en pratique, beaucoup d'entreprises ont embauché aussi des diplômés des universités mais ces derniers ont souvent été recrutés par assimilation aux diplômés d'écoles d'ingénieurs (dans le cas des diplômés de sciences) ou aux diplômés d'écoles de commerce (dans le cas des diplômés de droit, sciences économiques, gestion). Le modèle du « cadre littéraire » n'est pas inscrit dans les traditions de l'organisation des entreprises. Son émergence risque d'avoir un effet perturbant sur l'organisation globale. En effet les spécialistes de la communication tant externe qu'interne, ayant fonctionnellement un rôle d'interface, s'inscriront mal dans les relations inter-catégorielles existantes. Ils devraient progressivement induire des comportements qui pourraient remettre en cause les différentes catégories existantes, voire les mentalités en matière de recrutement. Au niveau le plus général, l'analyse de J.-M. Saussois mérite d'être prise en compte :

« la productivité (des entreprises) ne repose plus tant sur les machines que sur la manière dont les hommes travaillent, s'organisent, coordonnent leurs activités, coopèrent. ... L'évolution rapide des technologies de l'information et de la communication bouleverse les modèles anciens d'organisation. De nombreuses activités trouvaient leur légitimité dans leur capacité à capter puis à détenir des informations. Aujourd'hui, la performance exige au contraire que le savoir circule le plus rapidement et le plus librement possible, en toute transparence. Contraintes d'adapter leur

11. Castelain D. et Gugenheim F., Devenir en octobre 2000 des diplômés DESS 1998. *Ofip Publication*, n° 19.

12. Castelain D. et Gugenheim F., Le devenir des diplômés de l'USTL. Promotions 1997 et 1998. *Ofip Publication*, n° 18.

fonctionnement et leur stratégie à ces évolutions, les entreprises se penchent plus que jamais sur leur propre organisation. »¹³

L'essor des nouvelles entreprises créées par de jeunes diplômés des grandes écoles et des universités¹⁴ devrait contribuer aussi à mettre en cause le modèle traditionnel de progression hiérarchique dans l'entreprise, lui-même lié à la hiérarchie des diplômes, telle qu'elle est prise en compte à l'embauche. Il est intéressant, de ce point de vue, de noter que les grandes entreprises publiques (anciennement nationalisées) sont les plus traditionalistes en matière de corrélation diplôme-catégorie d'emploi et qu'elles valorisent encore plus que les entreprises privées les diplômes des grandes écoles par rapport aux diplômés des universités¹⁵.

Les qualités nécessaires pour diriger une petite entreprise diffèrent de celles qui permettent à un diplômé de s'intégrer dans un service spécifique d'une grande entreprise. Les diplômes et les certifications professionnelles acquises par les créateurs ont un rôle second par rapport à des compétences moins facilement définies dans une nomenclature de titres.

L'internationalisation du marché de l'emploi est un phénomène qui ne peut plus être considéré comme marginal pour les jeunes diplômés. Elle concerne les titulaires du doctorat, même si la part des diplômés qui restent à l'étranger est faible (selon la dernière enquête du Céreq, seuls 7 % des docteurs de 1996 travaillaient en 1999 à l'étranger et plus de la moitié de ces derniers souhaitaient revenir en France¹⁶). Elle concerne aussi les diplômés DESS qui (en ne prenant en compte que les diplômés de nationalité française) sont trois fois plus nombreux que les diplômés du doctorat et occupent des emplois plus diversifiés. En effet les emplois hors hexagone de ces derniers semblent avoir augmenté de façon sensible ces dernières années¹⁷. Ils représentent par exemple 10 % des emplois en octobre 2000 des diplômés DESS 1998 de l'Université de Lille 1¹⁸.

Indépendamment de la mesure de l'exode réel des diplômés français vers les pays étrangers, qui n'est pas notre objet ici, l'importance numérique des départs pour des durées diverses des diplômés du Doctorat et des diplômés des DESS nous intéresse par les changements qu'ils sont susceptibles d'introduire à terme dans le fonctionnement hiérarchique et les relations sociales dans les entreprises.

L'expérience de la relativité d'un pays à l'autre des rôles des diplômés et des certifications professionnelles pour déterminer la qualification devrait entraîner à terme dans les entreprises françaises une souplesse plus grande qu'aujourd'hui dans l'articulation diplôme – certification – catégorie d'emploi.

Dans une économie plus tertiaisée et mondialisée, les nouveaux rôles impartis à la culture générale, à l'aisance verbale et écrite, à l'utilisation de l'anglais ne favorisent pas de la même façon les diplômés. En effet beaucoup des qualités requises s'acquièrent autant dans le milieu familial et dans les activités para-scolaires que dans le cadre des cursus officiels. L'accès des diplômés d'origine populaire aux emplois les plus qualifiés s'est effectué jusqu'ici de façon privilégiée à travers la réussite à des concours de la fonction publique et par l'acquisition, dans un cadre strictement scolaire, de connaissances scientifiques et techniques. La valorisation des connaissances non directement scolaires n'est pas neutre en matière d'égalité sociale. La culture générale mais aussi les stages « qui ouvrent des portes », les voyages et les semestres à l'étranger ne sont pas accessibles à tous les étudiants de la même façon. Ici aussi nous pensons que les étudiants de lettres et sciences humaines, subiront la discrimination sociale la plus forte car c'est pour cette catégorie de diplômé(e)s, s'orientant jusqu'à présent surtout vers l'enseignement, que les changements potentiels de débouchés sont les plus forts, encore faut-il qu'ils ou plus encore qu'elles aient les moyens d'y accéder. La prise en compte

13. Saussois J.-M., Les sciences humaines et sociales au cœur des nouveaux enjeux industriels, *Association Bernard Grégory, Formation par la recherche*, n° 61, novembre 1996.

14. La création d'entreprises par les jeunes diplômés n'est plus un phénomène exceptionnel. Encouragée par les pouvoirs publics, elle fait l'objet de dispositifs spécifiques au sein même des établissements d'enseignement supérieur comme « CRE'INNOV » à l'Université de Lille 1.

15. Observation faite à l'occasion de l'enquête citée auprès des employeurs des diplômés de lettres et sciences humaines.

16. Martinelli D. et Molinari M., opus cité.

17. Dans beaucoup d'enquêtes, la part des diplômés à l'étranger est sous-estimée étant donné les difficultés à retrouver ceux qui partent. L'amélioration des taux de réponse est possible mais nécessite un budget approprié.

18. Castelain D. et Gugenheim F., opus cité.

des caractéristiques socio-démographiques des diplômés dans l'analyse de l'insertion professionnelle n'en sera que plus nécessaire. La mesure des écarts réclame ici encore la possibilité de mener des études sur des effectifs en nombre suffisant pour évaluer l'influence de ces facteurs par rapport au niveau de diplôme, au type de certification et à la spécialité de formation.

Une étude du Céreq a fait apparaître que « le profil de l'étudiant influe autant sur l'insertion que sa formation » (Martinelli, 1994), en présentant des données par spécialité de formation mais elle s'appuyait sur une enquête de mars 1991 auprès des diplômés sortis en 1988 réalisée avec un taux de sondage moyen proche de deux sur trois qui n'a jamais été reconduit depuis lors. Pour améliorer les analyses, on ne peut que souhaiter la mise en place au niveau national d'enquêtes exhaustives des cohortes de diplômés qui sortent de l'enseignement supérieur.

Francis Gugenheim

Observatoire des Formations et de l'Insertion Professionnelle (OFIP)

Université des Sciences et Technologies de Lille

Tél. : 03 20 43 69 60

E-mail : ofip@univ-lille1.fr

Bibliographie

Castelain D., Gugenheim F., 2001, Devenir en octobre 2000 des diplômés DESS 1998, *Ofip Publication n° 18*, février.

Castelain D., Gugenheim F., 2001, Le devenir des diplômés DEA de l'USTL, promotions 1997 et 1998, *Ofip publication n° 19*, février.

Castelain D., Gugenheim F., 1999, Le devenir en mars 1998 des diplômés sortis de l'enseignement supérieur régional en 1995, huit indicateurs, *Document de synthèse*, Pôle Universitaire Européen Lille Nord/Pas-de-Calais, ORES, avril.

Frickey A., Gugenheim F., 1998, L'insertion professionnelle des diplômés de niveau Bac+5 des universités. La certification, construction et usages, *Cahiers lillois d'économie et de sociologie*, n° 31, octobre, p. 135-150.

Gugenheim F., Valdenaire P., 2000, Insertion en entreprise des diplômés de lettres et sciences humaines, *Rapport d'études*, USTL-UVHC, Union Européenne, juin.

Martinelli D., 1994, Diplômés de l'université. Insertion au début des années 90, Céreq, *Documents n° 100*, octobre.

Martinelli D., Molinari M., 2000, L'insertion professionnelle en 1999 des diplômés de l'enseignement supérieur, Céreq, *Documents n° 150*, juin.

Ministère de l'Éducation Nationale, 2000, *Repères et Références Statistiques*.

Le changement de concept de sortant de formation initiale : petite histoire, apports et possibilités pour l'avenir

Pascale Poulet-Coulibando

Avec l'ancien mode d'estimation, les flux de sortants du système éducatif (de l'ordre de 800 000) ne permettaient plus de comprendre l'essor des populations d'élèves entre 1987 et 1993, ni (synchrone) des effectifs des jeunes actifs [1].

Ces estimations reposaient sur une réalité empirique et un postulat théorique. Empiriquement, les enquêtes sur l'emploi donnaient des flux de sortants du système éducatif assez comparables aux sources scolaires. Côté emploi, les « sortants » n'étaient pas « en formation » au constat (situation professionnelle), alors qu'ils étaient « en formation » un an auparavant (situation professionnelle antérieure) ; côté école, les « sortants » étaient les élèves et étudiants qui cessaient de s'inscrire (« inscrits non réinscrits »). Tous les élèves cessant un jour ou l'autre d'étudier, les statistiques avaient posé par postulat que les flux de sortants du système éducatif devaient approcher les effectifs d'habitants en âge de finir leurs études (plus de 850 000 en 1990).

C'est la conjonction de résultats contradictoires à ces conceptions, d'abord théoriques puis empiriques, qui a conduit l'ancienne DEP (actuelle DPD) à solliciter le bilan formation emploi¹ début 1995, pour qu'il réexamine la pertinence des concepts et recherche de nouvelles modalités d'estimation des flux de sortants.

Côté analyse des scolarités, on a admis que les flux académiques de sortants du secondaire puissent être moins massifs que les habitants aux mêmes âges, en comprenant que l'allongement important des scolarités espaçait et restreignait les flux de sortants (1994). « *Les jeunes quittant l'enseignement secondaire ne représentent que 93 % de l'effectif des générations auxquelles ils appartiennent en 1991. Ceci est dû à l'augmentation des taux de poursuites d'études dans les classes décisives du second degré (...). Certes tous les jeunes appartenant à la même génération quittent le second degré. Mais ces sorties s'espacent, en quelque sorte, avec l'allongement de la scolarité, et les flux de sorties annuels sont de dimension plus faible que l'effectif des générations concernées, sans nécessairement « rattrapage » ultérieur et grossissement des flux de sorties futurs* » [2].

Côté analyse de l'emploi, la dimension conjoncturelle du chômage d'insertion et l'exposition particulière des sortants les plus récents ont été mises en évidence en distribuant les personnes interrogées par les enquêtes sur l'emploi entre 1975 et 1994 en fonction du nombre d'années écoulées depuis la fin de leurs études (1995). « *L'entrée dans l'emploi des jeunes ayant terminé leurs études (...) est donc progressive et les effets des retournements conjoncturels du marché de l'emploi, qu'ils soient favorables ou non, se font d'autant plus sentir que l'ancienneté est faible. La création ou la pénurie d'emplois se reportent sur les nouveaux entrants* » [3].

Ensuite, les flux de fin d'études des enquêtes sur l'emploi se sont avérés comparables à de nouvelles estimations à partir des statistiques scolaires, basées sur les scolarisations par âge.

1. Bilan formation emploi : instance collégiale réunissant l'INSEE, le Céreq, la DPD et la Darès (et leurs ancêtres) depuis 1975. « Il s'agissait de rassembler des spécialistes de la formation et des spécialistes de l'emploi, pour élaborer un bilan comptable, de type socio-démographique, de la place des jeunes quittant l'appareil de formation dans le renouvellement de la main-d'œuvre, en confrontant l'ensemble des sources existantes. »

Au terme des travaux du bilan de 1996 : « *L'évaluation des sortants du système éducatif a dû être repensée afin d'intégrer la complexité actuelle des trajectoires (parcours récurrents...). Cohérent avec les évolutions d'effectifs, le nouveau mode d'estimation satisfait les préoccupations « comptables » des premiers bilans* » [1]. Nouvelle catégorie statistique, *la sortie de formation initiale est la première interruption de formation d'au moins un an*. C'est un événement unique dans la vie d'un individu. Le concept gagne en « généralité » et permet d'estimer des quantités de sortants à partir des recensements d'élèves, d'en identifier individuellement dans les panels d'élèves ou encore dans les enquêtes générales sur la population. Avec les statistiques scolaires, les sortants (inconnus des recensements) sont estimés comme les flux qui, avec les entrées (élèves recensés comme commençant l'école), font varier les effectifs (recensés). Avec les enquêtes générales auprès des ménages, les cohortes de sortants du système éducatif sont circonscrites a posteriori, au prix de questions précisément formulées sur le moment où ils ont fini leur formation initiale (enquêtes sur l'emploi, par exemple, mais pas seulement).

Capitaliser des informations de sources variées enrichit les connaissances sur les « résultats » de l'appareil de formation [5]. Les enquêtes sur l'emploi montrent que les *parents* des sortants sans qualification se distinguent par leurs bas salaires ou leur absence d'emploi, de leurs voisins sociologiques dont les enfants atteignent le niveau du CAP : la perception qu'ont les jeunes du monde du travail joue sur leur réussite du « parcours minimum ». En complément, les panels d'élèves démontrent le rôle des dynamiques institutionnelles et sociologiques, l'influence aggravante des classes spécialisées pour élèves en difficulté *et l'impact des représentations qu'ont les familles de la rentabilité des diplômés* [6]. De plus, les collègues des académies seront bientôt en mesure d'estimer assez précisément les parcours de leurs élèves sur l'ensemble du secondaire (flux divers dont sortants), grâce, notamment, au recueil exhaustif de statistiques sur leurs mouvements géographiques.

Embrasser du même regard l'emploi des sortants récents et de leurs aînés permet aussi de mieux distinguer les problèmes propres des jeunes, de ceux qui affectent l'ensemble de la main-d'œuvre. Comparer des personnes qui ont été embauchées durant la même période, montre ainsi que la part des emplois temporaires avait autant augmenté parmi les débutants que leurs aînés, entre 1991 et 1998. Les dernières enquêtes mettent aussi en évidence une reprise plus lente de l'emploi des jeunes les moins diplômés [4]. Stimulées par les statisticiens français, les mêmes approches ont été conduites à l'échelle européenne (au travers des enquêtes sur les forces de travail) et devraient enrichir les comparaisons entre « systèmes d'insertion » (facteurs institutionnels, grands équilibres entre acteurs), sinon fournir une image plus précise des particularités des systèmes éducatifs. Enfin, identifier des cohortes de sortants de formation dans les futurs recensements enrichirait considérablement l'information régionale sur l'emploi et l'appareil de formation, et pourrait aussi constituer une base de sondage consistante, en prenant exemple sur les enquêtes sur les familles.

Pour autant, dans le domaine du marché du travail comme bien d'autres, la connaissance longitudinale des parcours d'individus reste la voie privilégiée de l'analyse. Puisse celle-ci intégrer des facteurs de « contexte », des paramètres sur les variations de conjonctures (économiques comme sociales), et assimiler les données du « moment » qui font l'histoire des générations.

Pascale Poulet-Coulibando

Direction de la programmation et du développement (DPD)

DPD C4 58 bd du Lycée 92170 Vanves

Tél. : 01 55 55 72 64

E-mail : pascale.poulet@education.gouv.fr

Bibliographie

- [1] Céreq, DPD, INSEE, 1998, Bilan formation emploi. Résultats 1996, *Synthèses n° 17*, INSEE.
- [2] Poulet P., 1994, Second degré : allongement de la scolarité et diversité régionale, *Économie et statistique*, n° 277-278.
- [3] Meron M., Minni C., 1995, Des études à l'emploi : plus tard et plus difficilement qu'il y a vingt ans, *Économie et statistique*, n° 283-284.
- [4] Minni C., Poulet P., 1998, L'évolution récente de la scolarité et de l'insertion professionnelle des jeunes (1996-1998), *Premières synthèses Darès*, n° 52, Notes d'information 99-07 et 99-08, Ministère de l'éducation nationale, Actualisation 2001 à paraître.
- [5] *L'État de l'École*, Ministère de l'Éducation nationale (indicateurs 10, 11, 13, 21 et 28 dans l'édition 2000, par exemple).
- [6] Les sortants du système scolaire sans qualification, 2000, *Éducation & Formations* n° 57, Ministère de l'éducation nationale. Voir aussi : L'école et l'exclusion, *Cahiers pédagogiques* n° 391, février 2001.



Trajectoires-type : une méthode pour l'étude des mobilités professionnelles

Catherine Béduwé

Présentée pour la première fois aux Journées du Longitudinal à Toulouse en 1994 (Espinasse 1994), la méthode des « trajectoires-type du LIRHE » a depuis fait l'objet de plusieurs publications et communications que l'on peut, grossièrement, diviser en deux types : des publications à caractère méthodologique (Espinasse, 1993 ; Espinasse, Giret, 1996a, 1996b, 1997) et des travaux mettant en œuvre la méthode sur des populations particulières pour décrire les processus d'insertion : Bac pro de Midi-Pyrénées (Béduwé, Dauty, Espinasse, 1995), les jeunes de niveau IV (Giret, 1998), les étudiants de 2^{ème} cycle (Béduwé, Cahuzac, 1997), l'ensemble de la génération sortie en 1992 (Béduwé, Giret, 2001).

Les premières visent à développer un outil au service de l'analyse de l'insertion professionnelle, les secondes utilisent l'outil pour évaluer l'insertion d'une cohorte. La communication proposée pour ces 8^e journées s'inscrit clairement dans la première optique puisqu'il s'agit d'explorer plus avant les possibilités de la méthode en changeant la catégorie d'analyse soumise au processus de classification : nous proposons de passer d'une description des parcours reposant sur le type de contrat de travail détenu par le jeune (CDD, CDI, ...) à une analyse en termes de profession occupée (catégorie socioprofessionnelle au sens de PCS). L'analyse de l'insertion professionnelle sous-jacente s'oriente alors vers la recherche de « trajectoires-type professionnelles », qui viennent s'ajouter aux « trajectoires-type d'accès à l'emploi » maintenant presque classiques.

Ce papier est organisé en trois temps : après un bref retour sur la méthode et les analyses d'accès à l'emploi qu'elle a soutenues (I), on exposera les résultats obtenus en classifiant des parcours décrits en termes de profession occupée (II), et on tentera d'en tirer les conséquences pour l'étude de l'accès des jeunes à une catégorie d'emploi particulière, les secrétaires.

1. Rappel de la méthode et des principaux résultats

La méthode proposée par J.-M. Espinasse en 1994 permet d'établir des trajectoires-type à partir des chronogrammes contenus dans les enquêtes longitudinales, avec un minimum d'hypothèses à priori. Elle repose sur une idée simple : les jeunes qui sortent de formation initiale et qui cherchent un emploi vont connaître des parcours individuels parfois proches et qui peuvent être regroupés, avec un niveau de précision arbitrairement choisi, en quelques-uns. Une « trajectoire-type » va regrouper tous les individus ayant été dans la même « situation » aux mêmes instants sur (quasi) toute la période d'observation.

Pour cela on calcule une distance entre deux individus, i.e. entre deux chronogrammes, qui n'exige aucun découpage ni recodage de l'information de base contenue dans le chronogramme, à savoir la position mensuelle de l'individu sur le marché du travail. Cette position est donnée à partir d'une nomenclature d'états propre à chaque enquête. La distance tient compte de la succession des états par lesquels est passé un individu et de la durée qu'il y a passée. Deux individus sont proches (i.e. leur distance est faible) si leurs chronogrammes sont proches, c'est-à-dire s'ils ont connu les

mêmes états, au même moment, pour des durées semblables et ceci sur la totalité de la période d'observation.

La distance s'écrit :

$$(1) \quad D_{i,j} = \sum_t X_t \quad \text{avec} \quad \begin{aligned} X_t &= 1 \text{ si } S_{i,t} \neq S_{j,t} \\ X_t &= 0 \text{ si } S_{i,t} = S_{j,t} \end{aligned}$$

où $S_{i,t}$ présente la position (l'état) de l'individu i à l'instant t .

La distance est donc totalement fonction de la nomenclature utilisée pour décrire la position (état) de l'individu. En théorie, la nomenclature peut être aussi détaillée qu'on le souhaite et l'enregistrement de la position est mensuelle. Une fois la distance posée, on choisit une méthode de classification automatique qui fournit une partition de l'ensemble des trajectoires en classes ou clusters. Les classes sont telles que leur variance intra est minimale (une même classe contient les trajectoires les plus « proches possibles » au sens de la distance définie ci-dessus) et la variance entre elles maximale (chaque trajectoire d'une classe est très « éloignée » de toutes les autres au sens de la distance définie ci-dessus).

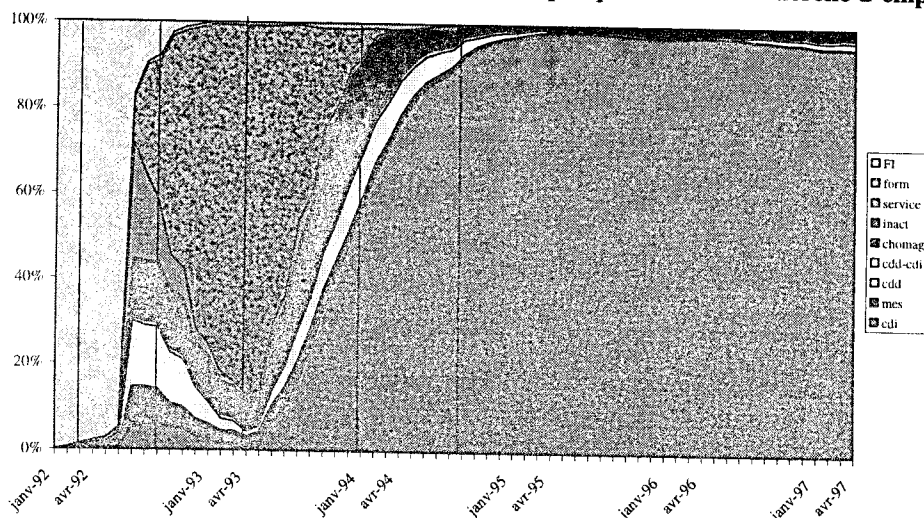
Le travail de « chercheur » consiste ensuite à décider quel est le nombre pertinent de classes à retenir. Les classes doivent être le plus explicite possible pour l'analyse de l'insertion qu'elles veulent servir : ce sont des trajectoires-type.

Pour expliciter une classe il est indispensable de tracer l'évolution dans le temps de la position des individus qui la composent : c'est la seule manière de connaître l'ordre dans lequel s'enchaînent les différents états qu'ont connus les individus de la trajectoire (et qui sont par construction les mêmes) (Béduvé, Dauty, Espinasse, 1995). L'identification de chaque classe passe donc par l'examen de son graphe, ce qui en fait une méthode très empirique et très visuelle.

Ces graphes se « lisent » de gauche à droite, ils montrent le parcours des jeunes entre un état initial (sortie du système éducatif) et une position finale (dite position à la date de l'enquête). Lorsqu'ils sont très « bons » (i.e. la variance intra classe est très faible) ils sont constitués de bandes verticales, chaque bande correspondant au passage des individus de la trajectoire par un état.

On obtient ainsi un aperçu de la dynamique du parcours qui facilite l'identification de la trajectoire ; ces graphes fournissent également de multiples renseignements sur le déroulement du parcours : durée d'accès à l'état dominant, durée moyenne dans l'état, % de jeunes dans chaque état à chaque moment, ... La diversité des trajectoires-type ainsi que leur forte segmentation sont mises en évidence par la juxtaposition de graphes de celles qui sont construites autour des mêmes états dominants (cf. chapitre suivant).

Génération 92 – Trajectoires d'accès à l'emploi
Accès rapide au CDI, après le SN et éventuellement quelques mois de recherche d'emploi



Le graphe ci-dessus est un exemple de « bonne » TT : au début de la période d'observation, janvier 92, les jeunes de cette trajectoire sont tous au sein du SE. Ils le quittent progressivement entre mai et septembre 92 pour partir au SN, soit juste après la fin des études, soit après avoir travaillé ou cherché un emploi quelques mois. En mai 93 ils sont (quasi) tous au SN qu'ils vont achever dans les 6 mois qui suivent ; en janvier 94 la moitié d'entre eux a ainsi déjà trouvé un emploi, sous contrat CDI ; en septembre 94, deux ans après leur sortie, ils seront (quasi) tous en CDI et ceci pendant les 2 ans et demi qui suivent. Au vu de ce parcours, et par contraste avec les autres TT, nous avons appelé celle-ci « Accès rapide au CDI, juste après la fin du SN et/ou, éventuellement quelques mois de marché du travail ».

Chaque individu fait partie d'une trajectoire type et d'une seule. C'est une variable individuelle qui vient s'ajouter à toutes les autres caractéristiques individuelles qui vont permettre de décrire l'insertion du jeune. Elle a l'immense avantage de réduire à un seul scalaire (le numéro de la trajectoire type) la diversité de l'information contenue dans chaque chronogramme en en proposant une lecture dynamique et d'être utilisable ensuite dans les modèles statistiques habituels (Béduwé, Cahuzac (1997) ; Cahuzac, Giret (2001) ; Béduwé, Giret (2001)). J.-M. Espinasse et J.-F. Giret (1997) l'ont même qualifiée de méta indicateur de l'insertion des jeunes, dans la mesure où elle est plus riche que les indicateurs moyens d'insertion couramment utilisés et corrélés avec eux.

L'intérêt opérationnel et analytique de la méthode dépend directement de la catégorie d'analyse choisie i.e. de la nomenclature des « situations » retenue. Jusqu'à présent, et comme la plupart des méthodes cherchant à mettre en évidence l'existence de trajectoires-type d'insertion, cette méthode a été appliquée à une description des parcours en termes de position du jeune sur le marché du travail (inactivité, formation, service national ou recherche d'emploi) et, lorsqu'il est en emploi, faisant appel au statut juridique de son contrat de travail (CDI, CDD, emplois aidés, intérim, ...). Cette nomenclature (i.e. cette catégorie d'analyse) découle d'une problématique de l'insertion professionnelle qui repose fondamentalement sur l'idée de stabilisation de la relation d'emploi via la stabilisation du contrat de travail (accès/non accès au CDI), ou bien, pour reprendre la définition proposée par Vernières (1997), via l'accès à une position stabilisée au sein du système d'emploi. L'idée étant que l'enchaînement de période(s) d'emploi suffisamment longue(s), y compris sous CDD, mais peu interrompues par le chômage, permet au jeune d'acquérir une qualification ou des expériences qui petit à petit vont le stabiliser et le mener vers l'insertion. Plusieurs indicateurs permettant d'approcher cette définition théorique ont été proposés par Giret (2000).

Par ailleurs, les trajectoires-type participent d'une approche de l'insertion professionnelle que J. Vincens (1997) a qualifié d'objective, fondée sur le processus qui fait passer, collectivement, une cohorte d'un état initial, le même pour tous à un état final que seuls certains vont atteindre. Le choix de l'état final est, dans le cas présent, défini par le statut de l'emploi obtenu. Suivant cette définition, les jeunes faisant partie d'une trajectoire type où la stabilisation est acquise, sont tous insérés, de la même manière et au même moment. À l'inverse, les jeunes faisant partie de trajectoires-type où la stabilisation n'est pas acquise seront tous déclarés non insérés. L'état final, lorsqu'il est atteint, le sera pour tous les individus de la même trajectoire. Les trajectoires-type vont permettre de diviser la cohorte en fonction de son « mode d'accès à l'état final », c'est-à-dire en fonction de ses modes d'insertion.

Du point de vue empirique, toutes les typologies issues de cette nomenclature des situations ont fait apparaître à la fois la diversité et la forte segmentation des parcours individuels d'insertion : sur toutes les populations où elle a été mise en œuvre, on constate l'existence de plusieurs « trajectoires-type » montrant qu'il n'existe pas un modèle unique du parcours d'insertion (au sens de stabilisation dans l'emploi) mais plusieurs et que ceux-ci sont fortement différenciés entre eux.

Plus précisément, toutes les typologies montrent qu'il existe des parcours d'accès direct et maintenu sur toute la période au CDI et, à l'opposé des parcours marqués par le chômage récurrent voire constant et donc de nonaccès à l'emploi. Entre ces deux extrêmes on trouve une variété de trajectoires montrant un accès au CDI plus ou moins direct (via le CDD, les emplois aidés, l'intérim), plus ou moins rapide, plus ou moins permanent (il est en effet possible de retomber au chômage ou en

CDD après plusieurs années de CDI) mais aussi des trajectoires où la stabilisation dans l'emploi se fait sans stabilisation du contrat de travail (5 ans de CDD consécutifs, 5 ans de missions d'intérim).

Appliquée au statut juridique du contrat de travail, la méthode relève donc bien d'une logique descriptive cohérente avec les analyses théoriques de l'insertion professionnelle (Vincens, 1997 ; Vernières, 1997 ; Giret, 2000). Elles permettent d'appréhender à la fois le processus de l'insertion professionnelle par la description du passage d'un état initial à un état final sur une période donnée, et de poser un diagnostic sur le résultat de ce processus en termes de nombre de jeunes ayant atteint l'état final.

Dans quelle mesure cette méthode peut-elle s'appliquer à d'autres catégories d'analyse que le statut juridique du contrat de travail ? Quel sens cela a-t-il ?

Il paraît assez naturel de vouloir prolonger l'analyse en caractérisant la situation d'emploi non plus seulement par le statut juridique du contrat de travail mais également par sa nature, c'est-à-dire la profession déclarée. Soumettre la profession comme catégorie d'analyse au processus de classification c'est rechercher des « trajectoires-type d'accès à une position professionnelle », voire des « trajectoires-type de mobilité professionnelle » en sus des « trajectoires-type d'accès à l'emploi ».

C'est également proposer la position professionnelle comme un indicateur de l'état final atteint par la cohorte ; avec, puisque l'on maîtrise la dynamique du parcours, la possibilité de connaître la manière d'atteindre cette position et de savoir si elle est stable.

2. Trajectoires de mobilité professionnelle v. s trajectoire d'accès à une profession

Nous avons tenté d'appliquer la technique précédente à la classification des parcours où l'emploi est décrit par la nature de la profession occupée (et non plus par la nature du contrat de travail).

Comme précédemment, la position du jeune sur le marché du travail sera codée dans une nomenclature d'états (chômage, SN, inactivité, formation) et, lorsqu'il est en emploi, par la nature de cet emploi (PCS INSEE). Les parcours sont toujours considérés dans leur totalité, enregistrés mois par mois. Ils sont constitués de périodes successives qui voient le jeune sortir de formation initiale, chercher un emploi, décrocher un premier emploi (PCS), le garder ou au contraire changer de situation, soit pour un autre emploi (autre PCS), soit pour un retour vers de la formation, une recherche d'emploi, le service national, ...

Comparer ces parcours professionnels entre eux dans le but de les classer et de les regrouper, c'est supposer l'existence de régularités et de convergences dans la manière dont les jeunes accèdent aux différentes catégories socioprofessionnelles et s'y maintiennent. C'est-à-dire que les jeunes accèdent à une profession et s'y installent suivant des modalités (de durée d'accès et de stabilité) qui sont communes à un certain nombre d'entre eux. C'est toujours l'idée (simple) qu'il existe un nombre fini de parcours type rassemblant la diversité des parcours individuels.

Techniquement, il suffit de calculer la distance définie en (1) entre deux individus – i.e. entre deux chronogrammes – avec une nomenclature des états $S_{i,t}$ portant, lorsque le jeune est en emploi, non plus sur le statut juridique du contrat de travail mais sur le type d'emploi occupé (le métier ou la CSP).

Le choix de la nomenclature d'emploi (2.1) est fondamental pour l'élaboration des trajectoires-type puisqu'en modifiant la nomenclature, on modifie la description des parcours et donc le calcul des trajectoires-type issues de la comparaison des parcours.

Mais il existe un autre paramètre important dans l'élaboration des trajectoires-type (2.2), lié à la méthodologie statistique utilisée pour la classification des parcours : la taille imposée aux clusters. Nous verrons que le choix de ce paramètre, laissé à l'arbitrage du chercheur, induit des niveaux d'analyse différents.

2.1 Choix d'une catégorie d'analyse : choix de la nomenclature d'emploi

Les données utilisées pour ce travail sont celles de l'enquête Génération 92 du Céreq : 26 359 questionnaires représentatifs de l'ensemble des jeunes sortis de formation initiale en 1992, à tous les niveaux et de toutes les spécialités, interrogés en avril 97, rétrospectivement donc, sur leur parcours d'insertion pendant les cinq ans qui ont suivi leur sortie. Le choix de garder l'ensemble de la cohorte¹ nous a conduit à adopter une nomenclature de profession utilisable pour coder l'emploi de jeunes dont le niveau de diplôme s'étend de l'enseignement supérieur à la formation professionnelle avant le bac, sans oublier ceux qui n'ont obtenu aucun diplôme.

La nomenclature utilisée pour caractériser les $S_{i,t}$, position (l'état) de l'individu i à l'instant t , est définie comme suit :

Études (initiales), service national, chômage, formation, inactivité, pour les états désignant les situations autres que l'emploi, et

Catégorie socioprofessionnelle (CSP) pour désigner les situations d'emploi, sauf dans le cas des contrats d'intérim pour lesquels on garde l'information sur le statut².

Nous avons choisi, pour coder la catégorie socioprofessionnelle de l'individu la nomenclature de l'INSEE dans sa version PCS42, aménagée comme suit pour tenir compte de la population spécifique que représentent les débutants :

Cadre & ass :	Agriculteurs/Artisans, commerçants, chefs d'entreprise/Cadres,
42-45 :	PI de l'enseignement, de la santé, de la FP et assimilés
46 :	PIACE
47-48 :	Techniciens et AGM
52-53 :	Employés de la FP
54 :	Employés administratifs d'entreprise
55 :	Employés de commerce
56 :	Employés de service
OQ :	Ouvriers qualifiés
ONQ :	Ouvriers non qualifiés et ouvriers agricoles
NR :	Non réponse

Soit 17 états possibles dont 9 pour qualifier l'emploi occupé.

2.2 Choix de la taille des trajectoires

Techniquement le calcul des trajectoires (clusters) s'effectue à l'aide de la procédure FASTCLUS de SAS. Le logiciel procède à une analyse de type nuée dynamique qui produit un regroupement des individus en clusters disjoints, sur la base d'une distance euclidienne calculée entre les individus. Cette distance est celle définie au paragraphe précédent. Les centres des clusters sont calculés de manière à minimiser la distance entre les individus d'un même cluster et maximiser la distance avec tous les autres individus des autres clusters, sur la base d'une estimation par les moindres carrés. Les individus n'appartiennent qu'à un et un seul cluster. La structure des clusters n'est pas arborescente³.

À l'inverse des méthodes de classification hiérarchique, le critère d'arrêt de la procédure est donc donné par le choix *a priori* d'une taille minimale de cluster. Le nombre de clusters obtenu varie alors en fonction de la taille minimale imposée à la procédure⁴.

1. Ce choix est dicté par le caractère avant tout méthodologique de cette note. Il est évident que si l'on voulait étudier les trajectoires professionnelles de la génération 92 il faudrait affiner la nomenclature, et, sans doute, différencier la cohorte par niveaux de formation.

2. L'emploi exercé dans le cadre des missions d'intérim n'a pas été codé en PCS. On a donc choisi de garder le statut d'intérimaire comme information de base.

3. En revanche, les clusters issus de deux procédures successives, la deuxième autorisant des classes plus petites, sont le plus souvent « emboîtés ».

4. La robustesse de la partition obtenue par la procédure FASTCLUS est grande dès lors que l'on n'impose pas le nombre de clusters. Il vaut mieux jouer sur la taille de ceux-ci, ce qui a au moins un sens en termes de fiabilité statistique, et, dans un second temps, le nombre de clusters étant lié à la taille, regrouper les clusters en fonction de leur identité. Les essais

Nous avons fait 5 essais de taille minimale décrits dans le tableau suivant. Les trajectoires-type obtenues (TT) sont regroupées en 6 catégories qui seront explicitées au paragraphe suivant :

Tableau 1 – Effectif minimum et nombre de Trajectoire type : quelques essais

	Cas 1	Cas 2	Cas 3	Cas 4	Cas 5
Effectif minimum imposé aux classes (TT)	min=1000	min =300	min =100	min=50	min=10
Nombre de classes (TT) obtenu	10 TT	21 TT	30 TT	33 TT	38 TT ¹
Trajectoires de retrait du marché du travail		3	4	4	4
Trajectoire de chômage dur	1	1	1	1	2
Trajectoires autour du Service National		1	2	2	2
Trajectoires autour du statut d'intérimaire		1	2	3	3
Trajectoires d'accès à une catégorie professionnelle donnée	9	15	21	22	24
Trajectoires de mobilité professionnelle	-	-	-	1	2
Effectif (non pond) de la plus grosse trajectoire	7 589	3 001	2 408	2 395	2 387
Effectif (non pond) de la plus petite trajectoire	1 182	482	194	71	18
Taille de l'échantillon	26 359	26 359	26 359	26 359	26 359

¹ La 38^{ème} trajectoire est construite autour de la Non Réponse à la question sur le libellé de l'emploi.

Accepter des classes plus petites revient, dans la plupart des cas, à faire éclater une classe en deux nouvelles classes, souvent d'inégale importance. Mais l'ensemble des classes reste très stable, y compris dans leurs effectifs. Une trajectoire va se diviser lorsqu'elle n'est pas « pure ». L'analyse des essais précédents révèle que ceci se produit d'une part lorsque les situations d'emploi et de chômage sont entremêlées (les jeunes ont eu le même emploi mais avec des périodes de chômage plus ou moins importantes à des moments différents sur les 5 ans) et d'autre part lorsque l'accès à un emploi donné, au même moment et pour une durée longue se produit après des expériences diverses (Recherche d'emploi pour les uns, autre emploi ou SN pour d'autres). Le « craquage » d'une TT revient à isoler un parcours particulier jusqu'à présent assimilé à ces TT initiales.

Exemple 1 : une trajectoire (cas2) de jeunes qui ont été Employé de service pour un temps relativement long (42 mois en moyenne) mais en ayant aussi connu, à des moments divers, le chômage (7 mois en moyenne) contient une TT particulière qui peut être isolée si on accepte des trajectoires de taille inférieure (cas3) : les jeunes qui ont obtenu un emploi de service en fin de période (25 mois en moyenne), après plusieurs années de chômage (20 mois de chômage en moyenne). Ils ne sont que 300 des 1100 jeunes du cas2. Le reste des jeunes (800) reste dans une TT de même allure mais avec une durée moyenne de chômage plus faible (5 mois) et une durée moyenne d'emploi plus longue (45 mois).

Exemple 2 : une TT (cas2) de jeunes qui ont eu accès à un emploi de la FP au bout de 3ans en moyenne passés dans des situations diverses dont 15 mois de chômage et qui l'ont ensuite gardé pendant les 2 ans qui ont suivi, « cache » en son sein une plus petite TT de jeunes qui ont eu accès à ce type d'emploi également au bout de 3ans mais cette fois-ci essentiellement passés en intérim.

Le choix de la taille minimale est donc un choix important. La procédure la plus fiable revient à autoriser le calcul de TT de très petite taille et à proposer ensuite un regroupement « à la main » qui soit utilisable pour l'analyse⁵.

2.3 Différenciation progressive des trajectoires

Quelle que soit la taille minimale imposée aux clusters, ceux-ci peuvent être regroupés en 6 grandes catégories dépendant de l'état principal autour duquel ils sont construits. Les deux premières catégories tournent autour d'une CSP, les 4 autres autour des états de non-emploi : service national,

réalisés (cf. tableau) montrent qu'en divisant la taille imposée par cent (1000 → 10), on multiplie « seulement » le nombre de clusters par 4 (10 → 38).

5. C'est un travail long et minutieux car, encore une fois, seule l'analyse graphique permet d'identifier correctement une trajectoire.

chômage, retraits du marché (inactivité et formation) et statut d'intérimaire puisque nous avons choisi de garder cette information en tant que telle.

Premier clivage : entre situations d'emploi et de non-emploi

Trajectoires d'accès à une catégorie professionnelle donnée

Elles sont construites autour des différentes CSP retenues par la nomenclature de profession utilisée qui constituent l'état dominant du parcours (pas de passage identifié d'une CSP à une autre). Ces TT désignent surtout des modes d'accès à ces CSP comme par exemple « Accès immédiat et durable à la position de Cadre » ou « Accès différé à la position de Cadre après quelques mois de marché du travail ». Cette catégorie de trajectoires entre directement dans une problématique de trajectoires professionnelle.

Trajectoires de mobilité professionnelle

À la différence des précédentes, ces trajectoires sont construites autour de l'enchaînement de deux CSP, montrant là les premières mobilités professionnelles en début de vie active. On verra qu'elles sont réduites à des effectifs extrêmement faibles, ce qui s'explique par la rareté de ces mobilités et la faible probabilité qu'elles se produisent au même moment.

Trajectoires de retrait du marché du travail

Ce sont celles menant à l'inactivité pour une durée qui recouvre souvent toute la période ou bien vers des reprises de formation. Ces reprises de formation peuvent être courtes (1 an environ) et dans ce cas elles ont lieu souvent dans l'année qui suit la sortie du système éducatif ou, lorsqu'elles sont plus longues, elles sont aussi plus tardives et peuvent s'étendre sur toute la période de 5 ans. À l'issue de ces formations, les jeunes retournent sur le marché du travail pour chercher du travail et/ou occuper des CSP diverses et variées.

Trajectoire de chômage dur

Quelle que soit la taille imposée aux clusters, il ressort toujours une et une seule trajectoire de chômage dur, ainsi nommée car les jeunes qui ont ce type de parcours n'ont pratiquement connu que le chômage sur les 5 ans d'observation. Suivant les configurations retenues (cf. tableau suivant), elle est plus ou moins « pure », c'est-à-dire que la durée moyenne de chômage des jeunes qui subissent ce type de parcours augmente tandis que leur nombre diminue.

Trajectoires autour du Service National

Le passage par le SN, généralement en début de période, existe dans la plupart des trajectoires, c'est-à-dire qu'il se trouve être un état transitoire apparaissant au début des trajectoires-type de toutes les catégories. Il est curieux que ces trajectoires ressortent ici à part des autres, c'est-à-dire que l'état « service national » suffise à constituer une trajectoire-type. Le départ au SN y apparaît précédé d'un séjour sur le marché du travail, alors qu'il suit immédiatement la fin de formation dans les autres trajectoires. Il faudrait creuser cette question mais ce n'est pas celle qui nous préoccupe ici.

Trajectoires autour du statut d'intérimaire

L'emploi occupé comme intérimaire n'ayant pas été codé dans la même nomenclature que les autres, on a choisi de privilégier le statut. Ceci provoque immédiatement l'apparition de trajectoires où le statut d'intérimaire est dominant. Suivant le détail retenu il y a une ou plusieurs trajectoires : intérim quasiment sur toute la période (1.5 %), intérim en fin de parcours (1.2 %) ou encore intérim en début de parcours (0.9 %) dans le cas 5 le plus détaillé.

Dans la suite du papier on ne retiendra que les trajectoires d'accès à une profession (première catégorie) et celles de mobilité entre professions (seconde catégorie). Les autres trajectoires (catégories 4 à 6) relèvent d'une problématique d'accès à l'emploi qui, si on les croise avec des trajectoires d'accès à l'emploi (bâties sur le contrat de travail), recouvre largement les résultats déjà connus.

Second clivage : entre trajectoires d'accès à la profession et trajectoires de mobilité professionnelle

Les trajectoires construites sur les professions (deux premières catégories) se différencient progressivement (tableau 1) lorsque l'on autorise des classes d'effectif moindre. On remarque trois étapes qui sont aussi 3 niveaux d'analyse.

Niveau 1 : un problème d'accès à chaque CSP

Neuf sur dix des trajectoires du cas 1 sont construites autour de 9 des 10 catégories socio-professionnelles retenues (une TT pour chaque CSP sauf la CSP 55-Employé de commerce qui « disparaît » dans le magma de la dixième trajectoire), tandis que les passages par les états de non-emploi (inactivité, formation, chômage, SN) sont tous regroupés dans une seule trajectoire. À ce premier niveau, la différenciation des parcours recouvre un simple problème d'accès aux différentes CSP. La possibilité pour les jeunes débutants d'accéder à telle ou telle CSP discrimine fortement les parcours, ou, dit d'une autre manière, l'accès à une CSP à la sortie du système éducatif est, à ce niveau de détail, fortement déterminant pour les cinq années qui suivent. Techniquement ceci vient de ce que l'accès à une CSP donnée se fait, en moyenne, suffisamment tôt et les changements de CSP sont ensuite suffisamment rares pour que le temps passé dans cette CSP domine fortement toute la trajectoire. C'est d'une certaine manière le constat d'une très faible mobilité entre CSP au cours des 5 premières années de vie active de la cohorte (tout le temps passé en emploi sur les 5 ans se fait au sein de la même CSP). C'est aussi le constat que, toujours à ce niveau de détail, les cinq premières années de vie active d'une génération de débutants se différencient d'abord par leur parcours d'emploi plutôt que par leurs périodes de non-emploi.

Niveau 2 : un problème de mode d'accès à chaque CSP

En autorisant des classes plus petites (cas 2, 3 4 et 5), on obtient un nombre plus important de clusters et donc une plus grande différenciation des trajectoires-type. Les trajectoires de non-emploi se différencient progressivement⁶, mais la variété vient surtout des trajectoires construites autour des catégories professionnelles. Ce deuxième niveau fait apparaître, en sus des CSP, une différenciation des modes d'accès à ces CSP, rappelant les différenciations mises en évidence dans les trajectoires d'accès à l'emploi faisant appel au type de contrat de travail. En effet les TT construites autour d'une même CSP se différencient entre elles par la manière dont les jeunes accèdent à la CSP : directement ou après une/des autre(s) situation(s), par la durée d'accès à cette CSP, et enfin sur la stabilisation apparente dans la CSP. On trouve par exemple 4 trajectoires-type construites autour de la catégorie Cadre (voir chapitre suivant et graphes en annexe).

À partir de là, toutes les analyses habituelles cherchant à caractériser le public de ces différentes trajectoires peuvent être menées dans le but de comprendre le processus d'accès à une profession.

Niveau 3 : les trajectoires de mobilité professionnelle

Descendre encore dans la taille des classes (cas 4 et 5 où l'on a autorisé des classes de 50 et même 10 individus⁷) laisse apparaître les premières trajectoires de mobilité professionnelle au sens fort (passage d'une CSP à une autre CSP). On verra qu'il s'agit du passage de PIACE (CS46) à Cadre & assimilés et d'Employé de commerce (CSP55) à Cadre & assimilés.

Ce résultat est important car il ouvre des perspectives pour l'analyse des mobilités qui sont toujours difficiles à appréhender. Mais il vient aussi montrer les limites de la méthode. Celle-ci est capable de détecter ces mobilités mais elle ne peut les repérer toutes. D'une part parce que les passages peuvent ne pas être quantitativement assez nombreux pour donner lieu à une trajectoire type, d'autre part parce que ces mobilités peuvent se produire à des moments différents dans les cinq premières années de vie active. Ainsi le passage de PI à Cadre peut se produire, théoriquement, en début de trajectoire, ou au contraire en fin de période. Les arguments ne manquent pas pour justifier

6. Différenciation cohérente avec celle issue d'une analyse portant sur les contrats de travail : les trajectoires d'inactivité sont les mêmes, celles concernant les retours en formation ou le chômage dur aussi.

7. Tous les calculs sont faits en non pondéré.

l'une ou l'autre hypothèse. L'une et l'autre correspondent à deux trajectoires-type différentes (par construction). Si ces mobilités ne sont pas en nombre suffisant pour que ce soit le cas, ces parcours seront amalgamés avec d'autres trajectoires (Accès à Cadre en début de parcours, Accès à Cadre en fin de parcours après de premières expériences).

Cependant, si ces mobilités sont régies par des régularités quelconques (il faut environ deux ans d'expérience comme PI avant de passer Cadre), la méthode les repérera. Dans le cas de Génération 92, 2 trajectoires de mobilité professionnelle seulement émergent⁸. Mais on « voit » dans les graphes que l'accès à certaines CSP se fait après un passage plus ou moins long dans d'autres CSP. Ils seraient repérables en croisant la TT avec le premier emploi occupé par exemple.

2.4 Description des trajectoires

L'objet de ce papier étant d'abord méthodologique, il ne s'agit pas de fournir une analyse des trajectoires professionnelles issues de Génération 92 : qui accède à quoi ? Le travail d'analyse se situe en aval du repérage des TT. Cependant la liste des trajectoires-type professionnelles et de quelques graphes correspondants, issus de l'analyse au niveau le plus fin (cas 5), doit permettre d'illustrer les propos précédents.

Le tableau suivant contient les 26 trajectoires professionnelles issues de Génération 92 (taille minimum=10, non pondéré). Elles sont classées par CSP, de manière à mettre en évidence les différents modes d'accès à chacune des CSP. L'identification des CSP se fait par le repérage de ces modes d'accès (colonne 1). Pour cela on s'aide des graphes (cf. pages suivantes) qui restituent la dynamique du parcours, des durées moyennes passées dans chaque état, et de quelques indicateurs donnés en colonnes 2 et 3. La colonne 4 donne une première indication sur la présomption de stabilisation dans la CSP.

Ce type d'analyse a l'avantage de résumer, au travers d'une appellation de trajectoire type, la totalité de la dynamique d'un parcours. L'appartenance d'un individu à une trajectoire ne se décide pas sur la valeur d'une variable ou même de plusieurs, elle est issue de l'ensemble des variables qui permettent de connaître sa position, mois par mois, pendant les 54 mois d'observation.

Cette approche vient avantageusement compléter les analyses professionnelles qui portent traditionnellement sur la situation professionnelle de l'individu au « Premier emploi » ou sur celle qu'il occupe en fin de parcours, l'évolution professionnelle de la cohorte étant alors analysée au travers des matrices de passage de l'une à l'autre. Il y a au moins deux raisons à cela : l'emploi qui « fait » la trajectoire professionnelle du jeune est repéré dynamiquement et on dispose d'informations sur le mode d'accès à cet emploi. C'est une manière de repérer l'emploi d'insertion, celui par lequel le jeune se positionne sur le marché du travail, celui par lequel il va, peut-être, se stabiliser dans l'emploi.

Les trajectoires-type tiennent compte de l'ensemble des emplois occupés par un individu sur la période et non du choix, forcément arbitraire, d'analyser le premier ou le dernier d'entre eux. Plus précisément c'est la séquence d'emploi de plus longue durée au sein d'une même CSP⁹, quelle que soit son occurrence, qui va décider de l'appartenance d'un individu à telle ou telle trajectoire type. L'analyse professionnelle portera alors sur cet emploi au motif qu'il est celui qui « marque » la trajectoire du jeune. C'est d'ailleurs une façon de déterminer « l'emploi significatif » dans la trajectoire d'insertion d'un jeune. Et même, pour aller encore plus loin, c'est sans doute une manière de détecter le « premier emploi qui compte » dans une trajectoire professionnelle, permettant ainsi d'élargir le concept de premier emploi dont on sait qu'il n'est pas toujours l'emploi numéro 1.

Ce n'est pas pour autant une analyse de « l'emploi le plus long » : cet emploi est sélectionné en dynamique dans l'ensemble des emplois occupés successivement par le jeune au cours de la période

8. Nous n'avons pas eu le temps de tester ces résultats en différenciant les niveaux de formation.

9. En effet si deux séquences d'emploi, codées dans la même PCS se succèdent immédiatement, elles n'en font qu'une seule sur le graphe. Seule l'analyse secondaire des trajectoires-type permettra de le repérer.

Tableau 2 – Les Trajectoires-type d'accès aux différentes CSP (min=10)

Cluster	Identification de la trajectoire	Mode d'accès à la CSP (Durée accès ¹)	Durée moyenne ² dans la CSP	L'accès à la CSP est-il stabilisé ?	Effectif	Fréq.
Cadres						
27	Cadre	Direct (DA = 1 an)	50 mois	Oui	2 273	8,1 %
24	Accès long à Cadre	Après SN, CH, 1 ^{ère} exp. (DA = 2,5 ans)	32 mois	Oui	1 121	3,9 %
23	Cadre rapidement puis ...	Rapide mais de courte durée (DA = 1 an)	29 mois	Non, mobilités diverses	189	0,7 %
4	Cadre puis départ au SN puis Cadre à nouveau	Très rapide mais suivi du SN puis retour sur (le même ?) emploi de Cadre (DA = 2,5 ans)	38 mois	Oui	100	0,35 %
Professions intermédiaires						
21	PI de la FP	Assez Long (CH initial) (DA = 18 mois)	44 mois	Oui (?)	1 036	3,8 %
25	PI adm et comm. d'entreprise	Indirect (1 ^{ère} exp. et/ou chô.m.) (DA = 2 ans)	42 mois	Oui (?)	1 285	5,1 %
36	PI adm et comm. d'entreprise puis Cadre	Accès rapide à PI ans (DA = 1 an) puis accès à Cadre (DA = 3,5 ans)	(46)=26mois (cadre)=20mois	Oui	71	0,3 %
33	PI adm et comm. d'entreprise puis ...	Accès rapide mais passager (DA = 12 mois)	30 mois	Non, mobilité vers autres sit. dont chômage	212	0,8 %
8	Techniciens	Après SN ou CH ou 1 ^{ère} exp. (DA = 2 ans)	40 mois	Oui	1 218	3,5 %
Employés						
9	Employé de la FP	Rapide (DA = 1 an)	49mois	Oui	910	3,6 %
13	Intérim puis Employé de la FP	Via l'intérim (19mois) (DA = 3 ans)	22 mois	Non, mobilités vers Employé de service	52	0,23 %
22	Passage par employé de la FP	Après CH (DA = 18 mois)	22 mois	Non, Mobilité vers chômage ou autres sit.	461	1,8 %
34	Employé de la FP en fin de période	Accès long (chômage) (DA = 40 mois)	25 mois	Non, Mobilité vers chômage	674	2,7 %
31	Employé administratif	Quasi direct (DA=11 mois)	48 mois	Non, retours vers chô.m.	1 394	5,6 %
30	Employé administratif fin de période	Tardif (chôm et/ou 1 ^{ère} exp) DA = 3 ans	28 mois	Non	638	2,5 %
29	Employé de commerce	Assez long (DA = 2 ans)	45 mois	Non, pas vraiment	901	3,8 %
35	Employé de commerce puis ...	Direct (DA = 8 mois)	28 mois	Non, mobilités vers d'autres sit. dont chô.m.	280	1,2 %
2	Employé de commerce puis Cadre	Direct (DA=6 mois)	(55) =22 mois (Cadre)=20m	Oui	18	0,09 %
18	Employé de service	Rapide (DA=8 mois)	45 mois	Non, parcours avec sit. de chômage	825	3,2 %
19	Employé de service en fin de parcours	Indirect (chômage) (DA = 3 ans)	25 mois	Non, mobilités vers chô.m. en fin de période	364	1,4 %
Ouvriers qualifiés						
15	OQ	Assez long, après SN, CH, autre emploi ... (DA = 2 ans)	42 mois	Oui	2 387	7,65 %
14	Accès direct pour 18 mois min puis ...	Direct (DA = 8 mois)	35 mois	Non Mobilités diverses	440	1,6 %
Ouvriers non qualifiés						
12	ONQ	Direct (DA = 18 mois)	46 mois	Oui ?	1 675	6,2 %
37	ONQ en fin de parcours, après autre emploi	Indirect (SN, autre emploi, chômage) (DA = 3 ans)	28 mois	Oui ?	615	2,3 %
1	ONQ en fin de parcours, après chômage	Indirect (chômage) (DA = 4 ans)	17 mois	Non, retours vers le chômage en fin de parcours	405	1,7 %
6	ONQ par accès direct pour 18 mois min puis ...	Direct (DA = 6 mois)	31 mois	Non, Mobilités vers d'autres emplois(45 %) ou sit. diverses	501	2,1 %

¹ Durée d'accès : il s'agit du temps mis par 80 % des individus de la trajectoire pour atteindre la position dominante. ² Durée moyenne : durée moyenne passée par les individus dans l'état dominant.

d'observation. On a ainsi une information supplémentaire sur la place de cet emploi au sein de son parcours de 5 ans : on sait s'il s'agit d'un emploi obtenu directement après la sortie ou, au contraire, après une première expérience professionnelle ; on peut savoir si la stabilisation du jeune dans cet emploi est pratiquement acquise ou s'il ne s'est agit que d'un emploi de passage. Enfin dans certains cas on peut savoir si l'individu est déjà dans une logique de promotion professionnelle.

Nous avons tenté d'appliquer ces principes à l'étude d'une profession particulière : les secrétaires.

3. Application à l'étude d'une profession particulière : les secrétaires¹⁰

La profession de secrétaire est accessible à l'ensemble des jeunes sortants du système éducatif (Fourcade, 2000). Elle est ouverte aux débutants, ce qui signifie qu'elle peut être le premier emploi pris par un jeune à sa sortie de formation initiale, mais certains jeunes y accèdent plus tard, après quelques années passées ailleurs, dans d'autres emplois. Pour certains l'emploi de secrétaire sera gardé sur toute la période, pour d'autres il n'aura été qu'un « épisode » dans leur parcours professionnel, pour d'autres encore il peut s'agir d'un emploi tenu quelques années pendant lesquelles ils ont acquis une certaine expérience qui va leur permettre de se diriger vers autre chose ou bien de progresser vers des emplois de niveau supérieur. Toutes les configurations sont possibles et, suivant les cas, le rôle joué par l'emploi de secrétaire dans le début de carrière du jeune n'aura pas le même sens. Notre objectif est de repérer ce rôle et d'en chercher les différents « sens ».

Il s'agit donc d'une approche « profession » au sens où c'est l'emploi qui constitue l'entrée dans la problématique et non le jeune lui-même.

En quoi la méthode des trajectoires-type peut-elle aider à ce type d'analyse ?

La première idée – en application du principe de dynamique d'un parcours – a été de délimiter le champ de recherche à l'ensemble des jeunes ayant occupé un emploi de secrétaire, ne serait-ce qu'un mois sur les cinq ans. En effet, ce sont tous les emplois de secrétaire pris sur la période qui nous intéressent, l'objet étant ensuite de les situer au sein des parcours des jeunes.

Le second point a été de créer un regroupement des emplois qui fasse sens pour ce champ. Les emplois ont été regroupés en fonction de leur proximité avec la PCS5411, « Employé de secrétariat ». Pour cela nous nous sommes appuyés sur la structure arborescente de la nomenclature de l'INSEE : après avoir isolé les 5411 (secrétaire) et les 4615 (secrétariat de niveau supérieur) au niveau PCS455, on a retenu, au niveau PCS42, les autres emplois de la catégorie 54 des Employés administratifs d'entreprise, puis les autres catégories d'Employés (52, 53, 55, 56) puis, au niveau CS, tous les emplois de niveau ouvrier (OQ+ONQ+Ouv. Agricole), tous ceux relevant de la catégorie des professions intermédiaires (hors 4615) et enfin tous ceux des catégories 1, 2 et 3 en amalgamant tous les emplois de niveau supérieur.

La troisième étape a été de soumettre au processus de classification les chronogrammes des individus faisant partie du champ retenu, après que leurs séquences d'emploi ont été recodées dans cette nomenclature. Les trajectoires-type peuvent être classées suivant trois catégories :

3.1 Trajectoires d'accès à la profession de secrétaire

3.1.1 *Accès immédiat et durable à la profession de Secrétaire* ; les jeunes de cette trajectoire totalisent 50 mois de secrétariat sur 64 d'observation.

3.2.1 *Accès plus long mais également durable à la profession de Secrétaire*, occupé 2ans ½ en moyenne après au moins 1 an de recherche d'emploi ou de passage par un autre emploi, souvent administratif.

10. La profession de secrétaire telle qu'elle peut être approchée par l'enquête Génération 92 est l'emploi codé 5411 par la nomenclature PCS de l'INSEE. Aux secrétaires on ajoutera les secrétaires de direction, emploi codé 4615 par la nomenclature.

3.3.1 *Accès très rapide et insertion sur un poste d'Ouvrier (CS6) pendant 2 ans puis Secrétaire jusqu'en avril 97, soient deux ans également.* Bien que rare cette trajectoire est nette.

3.2 Trajectoires de mobilité professionnelle ascendante à partir d'une première expérience comme secrétaire

3.2.1 *Accès durable au statut de Cadre après une première expérience de secrétaire* : tous les jeunes de cette trajectoire ont accédé au statut Cadre au bout de deux ans maximum et y sont toujours en avril 97, en moyenne depuis 3 ans. On trouve ici quelques trajectoires exemplaires de mobilité professionnelle ascendante du type : recherche d'emploi quelques mois, emploi de secrétaire suivi rapidement d'un emploi de secrétaire de direction pour déboucher sur un emploi de niveau cadre.

3.2.1 *Accès rapide et durable au statut de Profession intermédiaire* que l'on occupe depuis 3 ans en 97, après avoir débuté par un emploi de secrétaire éventuellement précédé d'une période de recherche d'emploi.

3.2.1 *Accès plus long mais durable au statut de PI occupé depuis 1 an ½ en moyenne à l'enquête.* Cette mobilité professionnelle fait suite à parfois deux ans d'emploi de secrétariat ou encore d'une période de recherche d'emploi un peu longue suivie d'un emploi de secrétaire, puis d'un poste de PI.

3.3 Trajectoires de passage par l'emploi de secrétaire

3.3.1 Avec présomption de stabilisation dans une autre CS

3.3.1.1 *Présomption de stabilisation comme dactylo ou standardiste (5412à5417) ; le premier emploi, souvent de secrétaire, dure environ 8 mois, précédé ou suivi de 8 mois également de chômage, le second va durer 3 ans en moyenne jusqu'en avril 97. Ce nouvel emploi paraît durable.*

3.3.1.2 *Présomption de stabilisation comme employé de commerce (CS55). Même déroulement que dans le groupe précédent*

3.3.1.3 *Présomption de stabilisation comme Ouvrier (CS6). Même déroulement que dans les groupes précédents*

3.3.2 Position non stabilisée

3.3.2.1 *Accès très rapide au statut de Profession intermédiaire pour deux ans environ mais non durable puisque les 2 ou 3 dernières années voient ces jeunes aller (ou revenir pour certains) vers des postes de niveau employé.*

3.3.2.2 *Mobilités entre emploi de Secrétaire et employé de la fonction publique (CS52-53). Au contraire des groupes précédents, l'emploi de la fonction publique ne dure que deux ans en moyenne, à l'issue duquel certains jeunes reviennent vers le chômage ou des emplois de secrétaire ; les mobilités sont nombreuses et la position au bout des cinq ans n'est pas stabilisée.*

3.3.2.3 *Mobilités entre emploi de Secrétaire et employé de service (CS56). Secrétariat puis emploi de service (2 ans ½ en moyenne) puis de nouveau chômage ou secrétariat pour de plus en plus de jeunes de ce groupe.*

3.3.2.4 *Mobilités entre emploi de Secrétaire et d'employé administratif (CS54 sauf secrétariat). Ce nouvel emploi est occupé pendant 3 ans en moyenne puis de nouveau laissé pour un nouvel emploi de secrétariat ou le chômage.*

3.3.2.5 *Secrétaire quelques mois dans des trajectoires marquées par un chômage quasi permanent. Les jeunes de cette trajectoire ont connu en moyenne 2 ans et demi de chômage et leur situation ne paraît pas meilleure au bout de cinq ans que quelques mois après la sortie de l'école. Les emplois pris sont courts.*

Ces quatre dernières trajectoires-type montrent des échanges nombreux entre l'emploi de Secrétaire et la nébuleuse des emplois relevant des catégories Employé et Ouvrier, avec des passages plus ou moins longs par le chômage. Aucune position ne paraît stabilisée ou même en voie de le devenir après pourtant cinq années de vie professionnelle.

Les deux premières catégories sont cohérentes avec l'analyse générale du chapitre précédent où l'on avait repéré des trajectoires d'accès à une CSP et des trajectoires de mobilité professionnelle entre CSP. La CSP est ici la même pour tous, à savoir la profession de secrétaire. Le changement de nomenclature (passage d'une nomenclature de CSP pour l'ensemble de la cohorte à une nomenclature spécifique au champ Secrétariat) entraîne de nouvelles trajectoires et permet notamment de repérer des mobilités professionnelles spécifiques à ce champ. Parmi tous les accès possibles à la CSP de Cadre & assimilés repérés au chapitre 2, on isole ici les accès via le secrétariat. Ce faisant il ne faut pas se tromper d'objet d'étude : il ne s'agit pas de TT de secrétaires, ni du fait de leur formation ni du fait de l'emploi occupé, mais des TT faisant intervenir l'emploi de secrétaire.

Ce changement d'angle d'attaque explique que la troisième catégorie soit nouvelle : ce sont des trajectoires-type faisant intervenir l'emploi de secrétaire comme « accident » dans des parcours centrés sur d'autres CSP. Elles montrent que l'emploi de secrétaire peut être aussi un emploi de courte durée que les jeunes vont prendre et quitter au sein d'un espace de mobilités professionnelles diverses. Suivant les cas, ces mobilités interviennent dans des trajectoires où l'accès à une CSP semble se stabiliser, ou au contraire au sein de trajectoires où l'autre emploi, comme celui de secrétaire, n'est qu'un passage. Cette analyse permet de repérer quelles sont les CSP faisant partie de cet espace de mobilité avec les emplois de secrétaire. Même s'il y a des individus derrière ces trajectoires, elles ne s'interprètent qu'en fonction des emplois qui les constituent.

Cette analyse permet de dégager *trois rôles joués par l'emploi de secrétaire* dans les trajectoires de débutant :

1. Emploi définitif (au moins pour la période considérée) qui pourrait correspondre à l'exercice d'un métier, celui-ci pouvant être atteint plus ou moins rapidement après la sortie de formation.
2. Première expérience professionnelle avant mobilité professionnelle ascendante vers un emploi de niveau Profession intermédiaire ou Cadre.
3. Emploi d'attente, emploi occasionnel apparaissant dans des trajectoires de mobilités nombreuses et diverses au sein de la nébuleuse des emplois de niveau Employé ou ouvrier.

Les différents travaux présentés ici sont encore au stade de la recherche méthodologique. Ils demandent à être affinés et poursuivis pour devenir vraiment probants. Mais il me semble évident que la méthode ouvre de nouvelles possibilités pour l'analyse des trajectoires professionnelles, dimension importante de l'insertion professionnelle d'une cohorte.

On voit d'ailleurs émerger dans l'analyse des trajectoires professionnelles, la notion de stabilisation au sein d'une CSP. Une étape ultérieure sera de vérifier si la notion de stabilisation professionnelle rejoint celle de stabilisation de la relation d'emploi.

Catherine Béduwé

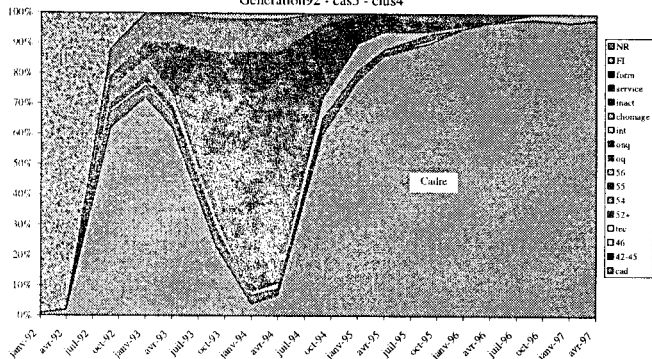
LIRHE, Université des Sciences Sociales de Toulouse
Place Anatole France 31042 Toulouse cedex
E-mail : beduwe@univ-tlse1.fr

Bibliographie

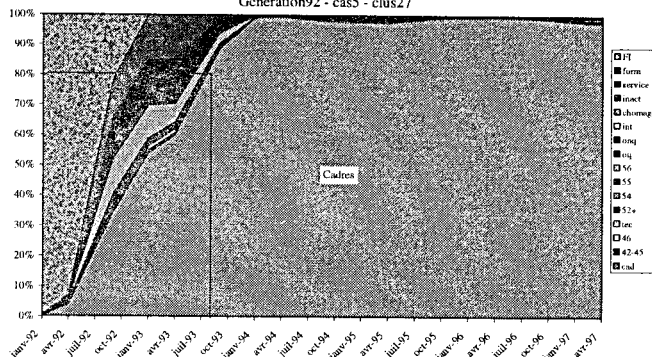
- Beduwé C., Dauty, Espinasse J.-M., 1995, Trajectoires-type d'insertion professionnelle. *Note LIRHE* 190 (95-11), *Actes des JDL*, Caen, juin 95, Céreq Éd.
- Béduwé C., Dauty F., 1997, Enquête d'insertion et politique régionale de formation. *Note LIRHE* 208 (96-08), *Actes des JDL*, Paris mai 97, Céreq Éd.
- Béduwé C., Cahuzac E., 1997, Première expérience professionnelle avant le diplôme. Quelle insertion pour les étudiants de second cycle universitaire, *Formation Emploi*, n° 58.
- Béduwé C., Giret J.-F., 2001, Le travail en cours d'étude a-t-il un effet sur l'insertion professionnelle ? *Formation Emploi*, n° 73.
- Cahuzac E., Giret J.-F., 2001, Quand la vie professionnelle commence avant la fin des études : l'insertion des étudiants français, *Reflets et Perspectives Économiques*, n° 1-2, p. 37-49.
- Espinasse J.-M., 1993, Enquêtes de cheminement, chronogrammes et classification automatique. *Note LIRHE* 159 (93-19), *Actes des JDL*, Toulouse, mars 94, Céreq Éd.
- Espinasse J.-M., Giret J.-F., 1996a, Chronogrammes et Trajectoires. Un premier bilan, *Actes des JDL*, Rennes, mai 96, Céreq Éd.
- Espinasse J.-M., Giret J.-F., 1996b, Trajectoires d'insertion et modélisation des parcours. Quelques remarques. *Note LIRHE* 203 (96-3), *Network ESF on Transitions in Youth*, La Ciotat, Céreq Éd.
- Espinasse J.-M., Giret J.-F., 1997, La « Trajectoire-type » : un méta indicateur de l'insertion professionnelle des jeunes, *Note LIRHE* 233 (97-2).
- Giret J.-F., (1998), *Pour une Analyse Économique de l'Insertion Professionnelle des Jeunes*, Thèse pour le doctorat de Sciences Économiques, Université Toulouse 1.
- Vernières M., 1993, *Formation Emploi*, Éditions Cujas, Paris, 167 p.
- Vincens J., 1997, L'insertion professionnelle des jeunes : délimiter un champ de recherches, *Formation Emploi*, n° 60, p. 21-36.

Graphes des trajectoires-type de cadres

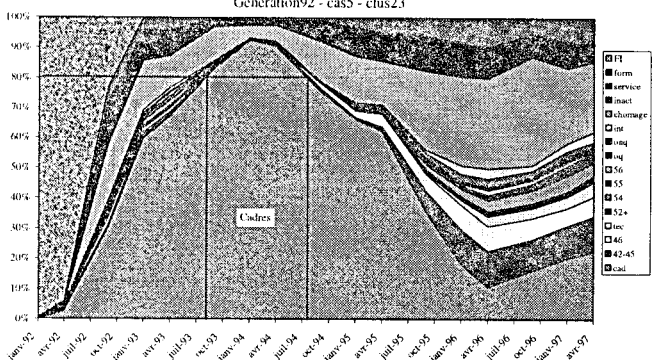
Génération92 - cas5 - clus4



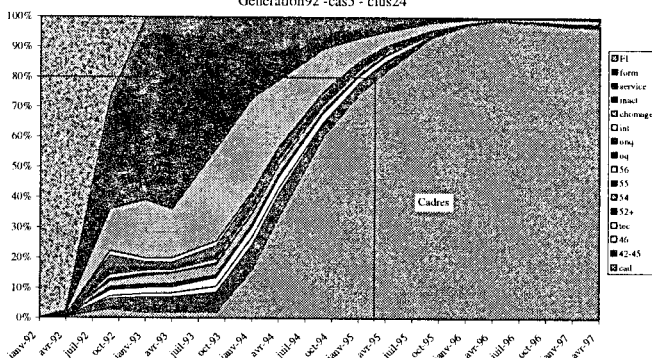
Génération92 - cas5 - clus27



Génération92 - cas5 - clus23

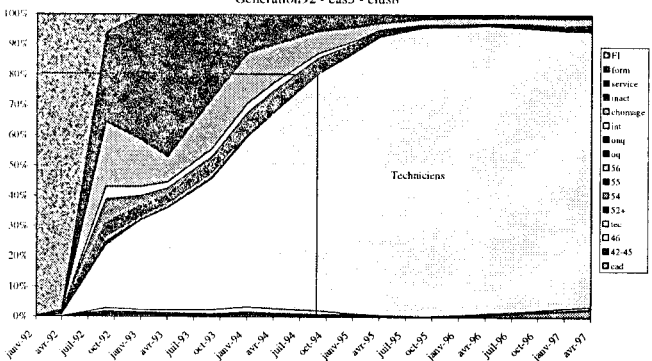


Génération92 - cas5 - clus24

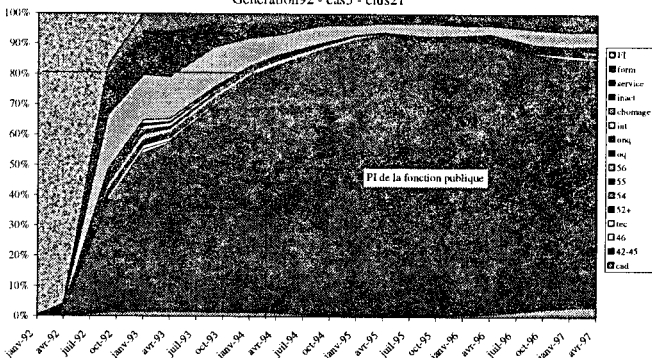


Graphes des trajectoires-type de professions intermédiaires

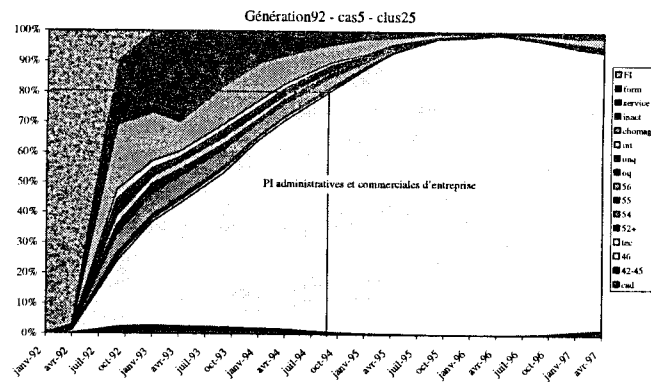
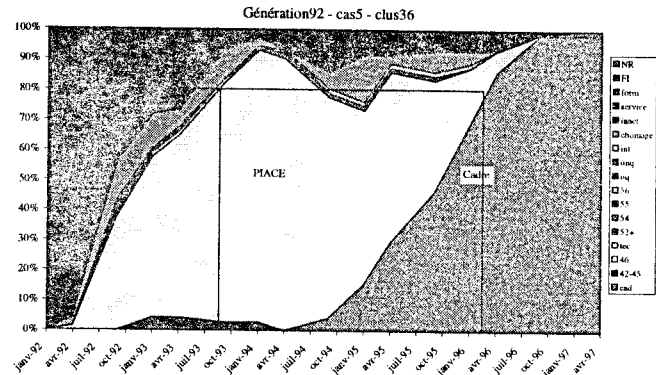
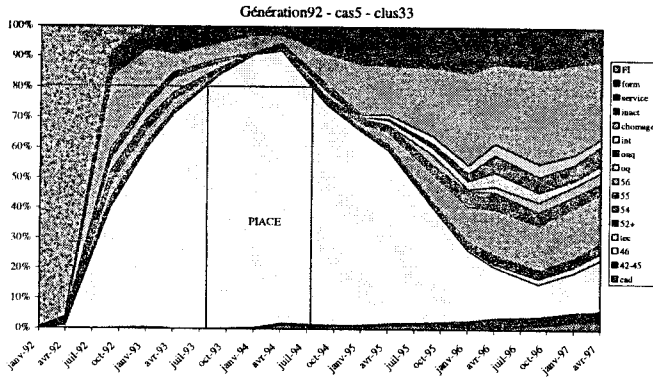
Génération92 - cas5 - clus8



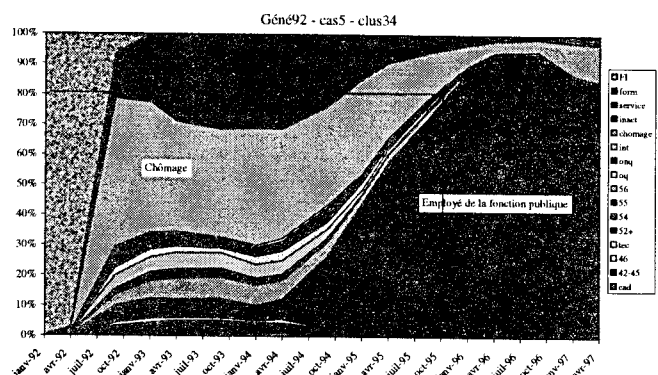
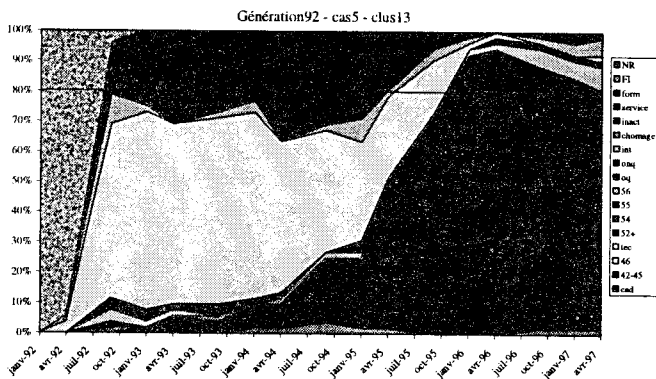
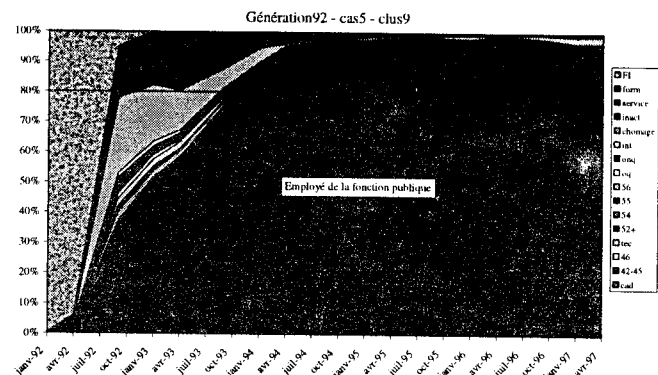
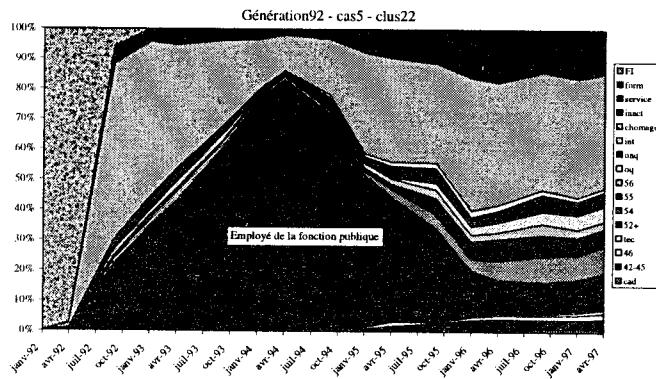
Génération92 - cas5 - clus21



Graphes des trajectoires-type de PI administratives et commerciales d'entreprise



Graphes des trajectoires-type d'employé de la fonction publique

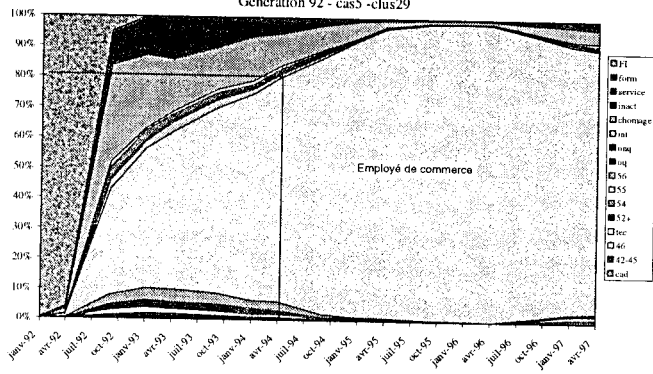


Annexe

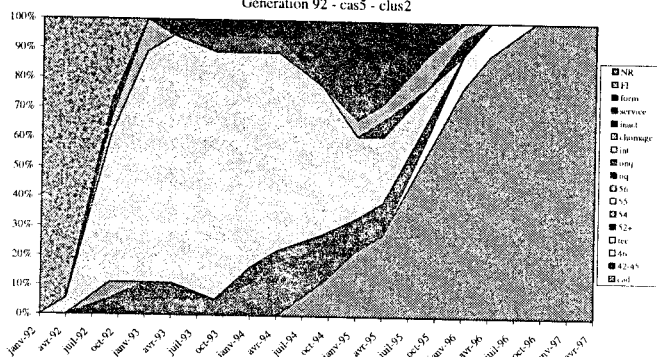
Trajectoire-type une méthode pour l'étude des mobilités professionnelles

Graphes des trajectoires-type d'employés de commerce

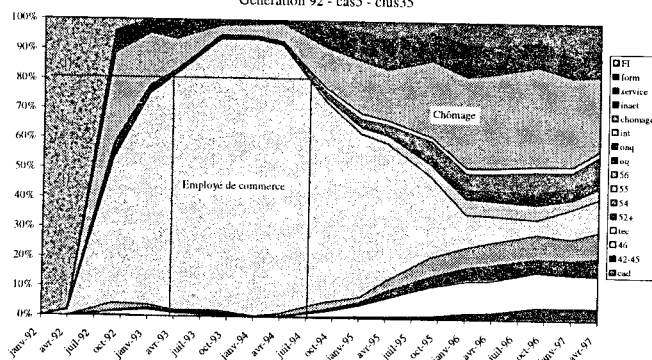
Génération 92 - cas5 - clus29



Génération 92 - cas5 - clus2

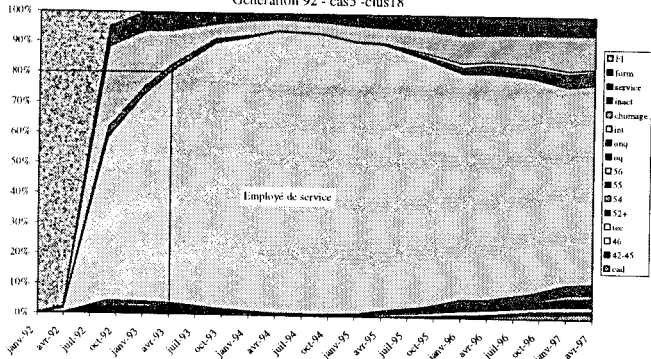


Génération 92 - cas5 - clus35

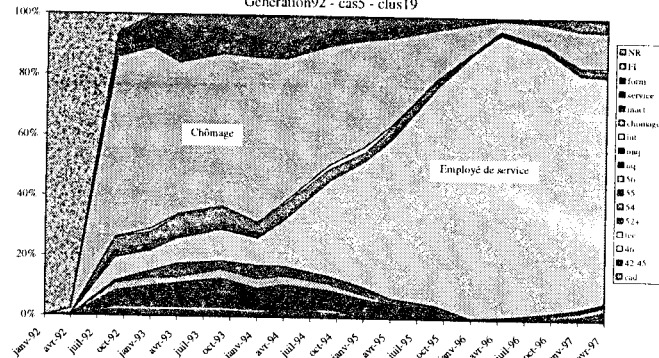


Graphes des trajectoires-type d'employés de service

Génération 92 - cas5 - clus18

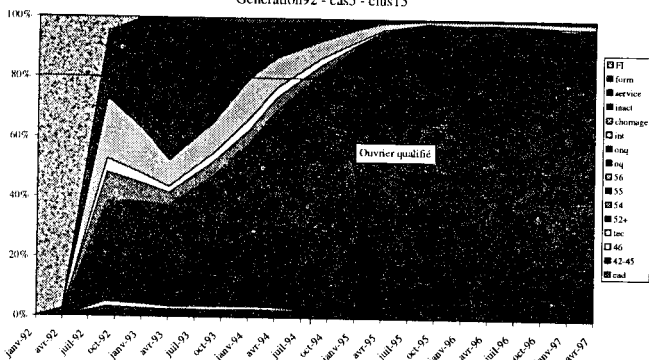


Génération 92 - cas5 - clus19

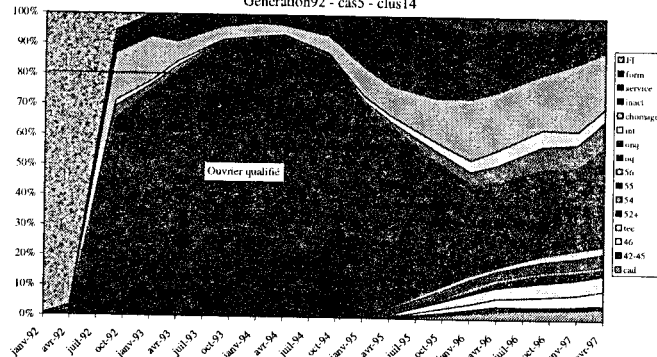


Graphes des trajectoires-type d'ouvriers qualifiés

Génération 92 - cas5 - clus15

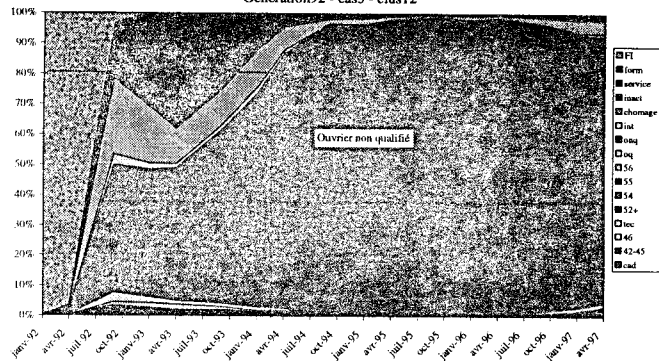


Génération 92 - cas5 - clus14

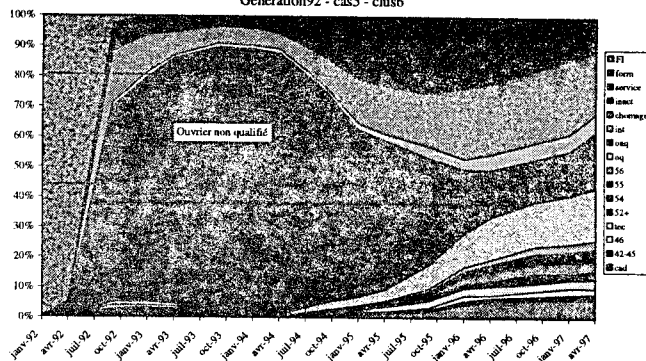


Graphes des trajectoires-type d'ouvriers non qualifiés

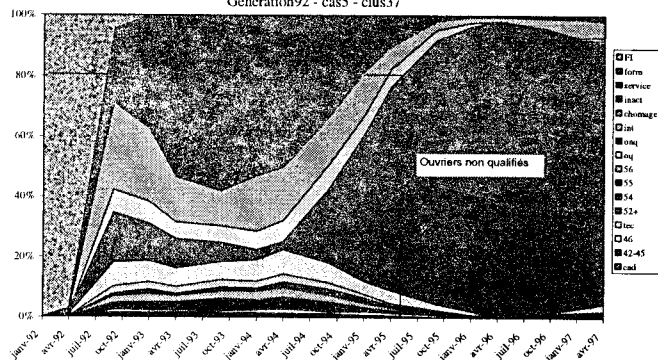
Génération92 - cas5 - clus12



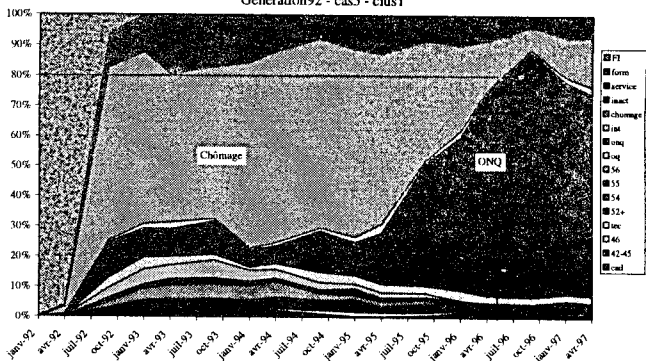
Génération92 - cas5 - clus6



Génération92 - cas5 - clus37



Génération92 - cas5 - clus1



Transitions à l'entrée du marché du travail : construction d'une typologie des trajectoires des jeunes sortant d'apprentissage en Bretagne à partir des données collectées par IROISE¹

Agnès Checcaglini, Renaud Lemaire

Introduction

Les transitions à l'entrée du marché du travail sont localement observables grâce au dispositif IROISE, l'OREF de Bretagne dispose de données individuelles longitudinales sur l'insertion des jeunes passés dans des dispositifs régionaux tels l'apprentissage. Les premières exploitations ont permis d'obtenir des résultats descriptifs en coupe sur la répartition au cours du temps des effectifs dans les différentes situations (emploi, chômage, formation, etc.) en quelques indicateurs comme le cumul des temps passés dans chaque situation. En complément de ces premières exploitations, l'OREF de Bretagne a sollicité le CRA-Céreq pour une analyse longitudinale de l'insertion afin d'établir une typologie des trajectoires. Cette typologie doit conduire à une caractérisation des parcours d'insertion, en analysant l'articulation et l'enchaînement des différentes périodes en fonction de leur nature et de leur durée.

Le modèle d'analyse retenu a été testé sur la population des filles sortant d'apprentissage en 1997. La justification du choix de cette méthode d'analyse constitue le premier point de cet article. Le second est consacré au codage et à ses enjeux pour l'analyse des trajectoires. Ces deux premiers points sont illustrés par les résultats obtenus en termes d'analyse des enchaînements de situations et de leurs articulations. Les résultats sous forme d'une typologie obtenus sur la population des filles sortantes 1997 constituent le dernier point de ce document.

1. La méthode d'analyse par codage des trajectoires

À partir des données disponibles, nous avons choisi une méthode d'analyse avec un codage des trajectoires soulignant les transitions des individus entre différents états.

1.1 Les données utilisées

Les données utilisées sont issues du dispositif IROISE mis en place par la Région Bretagne depuis 1995. Il s'agit de données individuelles recueillies par téléphone, les jeunes étant appelés six fois en trois ans et décrivant à chaque interrogation leur processus d'insertion des six derniers mois. Les données se présentent sous la forme d'une matrice $i \times j$ de i individus avec j variables associées. Les variables décrivent les caractéristiques individuelles et une succession de situations mensuelles précises (emploi, chômage, formation, etc.) des jeunes à la sortie du dispositif. Les données relatives à l'emploi et à la formation sont détaillées et codées à l'aide de tables adossées aux nomenclatures officielles.

Ces données décrivent donc de façon détaillée l'insertion professionnelle des jeunes interrogés et soulignent les disparités des processus d'insertion. Il convient de souligner que seuls les parcours sont analysés, les variables descriptives de caractéristiques individuelles telles l'âge, le niveau de

1. Instrument Régional d'Observation de l'Insertion Sociale dans l'Emploi (marque déposée).

formation ou le GFE ne sont pas prises en compte. Cependant, la présence d'une situation supplémentaire possible pour les garçons, le service national, nous contraint à distinguer les trajectoires des filles et celles des garçons.

1.2. Le choix d'une méthode de regroupement des données

La construction d'une typologie doit aboutir à une représentation synthétique des parcours. Il existe presque autant de trajectoires possibles que d'individus. Il s'agit donc de regrouper les données à l'aide de codages afin de réduire l'hétérogénéité et d'identifier des groupes homogènes de trajectoires assimilables illustrées par des parcours types. La matrice d'origine, regroupant 11 680 individus est apurée en éliminant tous les individus dont les états mensuels sont non-renseignés. Les individus sont regroupés et isolés selon leur date de sortie du dispositif afin d'avoir des durées d'observation homogènes. Les individus retenus, les filles sorties en 1997, ont été observées sur 30 mois.

Encadré 1 – les différents codages et approches des trajectoires

Pour comparer les différents résultats obtenus pour l'analyse des trajectoires selon les méthodes de codage retenues, nous reprenons une partie des travaux de J.M. Espinasse (1994).

– L'utilisation des indicateurs gomme la chronologie des évènements, par exemple :

individu 1 : CCCCCCEEEEEEEEEEE

individu 2 : EEEEEEEEEEECCCCCE

les 2 individus ont les mêmes positions finales, les mêmes valeurs moyennes (6 mois de chômage, 12 mois d'emploi) mais les 2 trajectoires sont très différentes.

– Des similitudes dans la récurrence des situations échappent à l'analyse des calendriers selon la distance des parcours. La solution la plus simple consiste à compter le nombre de mois pendant lesquels deux individus sont dans des situations différentes, par exemple :

individu 3 : CPPCPCPPPPCCCC

individu 4 : PCPPCPCPPPPCCC

individu 5 : CCPCCCPCCEEEEE

les trois individus ont des trajectoires qui diffèrent chacune en 10 points, les distances entre chacune d'elles sont égales à 10. Ainsi, la similitude dans la récurrence des situations pour les individus 3 et 4 nous échappe, de même que le caractère plus encourageant du parcours de l'individu 5 n'est pas mis en valeur.

Les différentes méthodes d'analyse typologique des trajectoires se distinguent principalement par des différences dans le codage et les choix de synthèse de l'information. Comme l'encadré 1 le détaille, les trajectoires peuvent être analysées à partir de valeurs moyennes d'indicateurs, méthode simple qui peut conduire à des groupes homogènes mais qui ne respecte pas toujours la chronologie des évènements. L'analyse de calendrier pallie à cet inconvénient en distinguant les individus selon leurs situations mois par mois, elle permet de distinguer les différents parcours entre eux.

Nous avons choisi de regrouper les trajectoires en fonction de l'enchaînement des différentes périodes selon leur nature et leur durée, en prenant appui sur les travaux de Houzel et Le Vaillant (1995). Ce choix est motivé par notre volonté de mettre en évidence les états successifs pour souligner la dynamique de la trajectoire. Il s'agit d'identifier des progressions différentes, des récurrences dans les processus d'insertion avec une typologie fondée sur l'articulation des différentes périodes d'emploi, de chômage, de formation et de leurs durées respectives.

2. Le codage des trajectoires des jeunes sortant d'apprentissage

La méthode retenue regroupe les états mensuels successifs de même nature afin d'identifier les différents épisodes des trajectoires selon leur nature et leur durée. Les trajectoires ont été simplifiées par un codage en deux positions l'une pour la nature de la situation et l'autre pour la durée.

2.1 Nomenclature des situations

Dans la matrice initiale de données, la situation mensuelle de chaque individu est codée sur 31 caractères maximum, la première lettre indiquant s'il s'agit d'une situation d'emploi, de formation ou d'autre cas. Il s'agit dans un premier temps de recoder ces situations sur un seul caractère.

– La situation d'emploi

Pour la situation d'emploi, la nomenclature initiale recense 19 types de contrats différents, ils ont été regroupés afin de distinguer 2 situations en fonction des types de contrat :

- E « emploi stable » regroupe les situations suivantes : CDI, fonctionnaire ou agent public, à son compte et engagé militaire.
- P « emploi précaire ou aidé » regroupe les situations suivantes : CDD (dont CDD vacataire), intérim, contrat d'adaptation, contrat d'orientation, CIE, CES, autre emploi aidé, extra (restauration), intermittent du spectacle, aide familiale, emploi à la vacation, contrats saisonniers, chèques emploi services et autres contrats de travail particuliers.

Les CDD et l'intérim de plus de 6 mois ont été codés en emploi stable ; pour les durées inférieures, ils restent dans la catégorie des emplois précaires.

– La situation de formation

Les situations de fin de contrat d'apprentissage ne sont pas prises en compte lorsqu'elles se trouvent au début de la trajectoire, la trajectoire est initialisée au mois suivant. Toutes les situations de formation quelle que soit leur nature ont été codées F « en formation » : formation initiale sous statut scolaire, contrat de qualification, formation continue.

Il faut noter que les contrats de qualification ont été classés dans les formations, conformément aux conventions régionales.

– Les autres situations

Pour les autres situations, nous avons distingué le chômage (inscrit à l'ANPE ou non inscrit mais en recherche d'emploi), l'inactivité (maladie, congé maternité, attente action de formation, attente départ service national, non recherche d'emploi) et le service national, les situations non-renseignées restant codées N.

En résumé, chaque mois, chaque individu a la possibilité de se trouver dans 6 situations différentes : E, P, F, C, I, et S. À ce stade, les trajectoires se présentent comme une succession de lettres, par exemple trajectoires sur 20 mois :

FCCCCCCEEEEEEEEEEE	(1)
CCPPPCPPPCCCCCPP	(2)
EEEEEEEEEEEEEEEEEE	(3)

2.2 Le codage des durées

Les différentes périodes des trajectoires ont donc été isolées selon leur nature. Nous distinguons maintenant les périodes de même nature selon leurs durées respectives et effectuons un nouveau codage pour synthétiser les trajectoires sous la forme d'un enchaînement de segments ou périodes de nature et durées différentes. Ainsi, la durée passée par chacun dans chaque situation a-t-elle été recodée de façon homogène en trois classes (Houzel et Levaillant, 1995) :

B	durée courte : de 6 mois et moins
M	durée moyenne de 7 à 12 mois
L	durée longue : plus de 12 mois.

Les trajectoires individuelles sont alors composées d'une succession de groupes de 2 lettres la première désignant le type de situation et la seconde caractérise la durée de celle-ci.

Ainsi les exemples précédents de trajectoires deviennent :

- (1) compte 3 segments et devient FB CM EL
- (2) compte 6 segments et devient CB PB CB PB CM PB
- (3) compte 1 segment et devient EL.

Toute nomenclature est réductrice et simplificatrice, le codage adopté ne permettra pas de distinguer les individus qui sont restés 2 mois au chômage de ceux qui n'y sont restés qu'un mois. En revanche, le codage retenu permet de rapprocher les trajectoires des individus qui ont connu les mêmes enchaînements successifs chômage bref, emploi précaire bref, chômage bref et emploi long par exemple.

2.3 Le traitement des chaînes de caractères

À l'issue de ce codage, les trajectoires sont devenues une chaîne de caractères constituée d'un ensemble de segments. Pour les trois individus pris en exemple, les segments suivants sont identifiés :

FB	CMP	PBCMP	PBCBPBCM
CM	FBCM	FBCMEL	CBPBCMPB
EL	CMEL	CBPBCB	CBPBCBPBC
CB	CBPB	CBPBCM	PBCBPBCMP
PB	PBCM	PBCBPC	CBPBCBPBCM
CM	PBCB	PBCMPB	PBCBPBCMPB
FBC	CMPB	CBPBCBP	CBPBCBPBCMP
CME	FBCME	PBCBPBC	CBPBCBPBCMPB
CBP	CBPBC	CBPBCMP	
PBC	PBCBP	CBPBCBPB	

Ainsi les périodes simples d'emploi stable, d'emploi aidé/précaire, de chômage, etc. peuvent être isolées de la même façon que des séquences plus élaborées comme l'enchaînement de périodes brèves de chômage, d'emploi précaire et à nouveau de chômage (segment CBPBCB). Cette décomposition permet de décomposer pour chaque trajectoire les différents types de segments rencontrés et leur fréquence.

	Segment	Ens*	1*	2*	3 et plus*
Emploi stable	E	69 %	66 %	3 %	0 %
Chômage	C	59 %	41 %	13 %	4 %
Emploi aidé / précaire	P	33 %	24 %	7 %	2 %
Formation	F	47 %	15 %	0 %	0 %
Emploi brève période	EB	4 %	4 %	0 %	0 %
Emploi période de 7 à 12 mois	EM	16 %	14 %	1 %	0 %
Emploi pendant plus d'un an	EL	52 %	52 %	0 %	0 %
Emploi précaire brève période	PB	30 %	22 %	6 %	2 %
Chômage longue durée	CL	13 %	13 %	0 %	0 %
Chômage bref	CB	37 %	26 %	8 %	3 %
Chômage bref suivi d'une période d'emploi	CBE	21 %	20 %	1 %	0 %
Chômage bref suivi d'une période d'emploi précaire	CBP	15 %	11 %	2 %	1 %
Chômage bref suivi d'une longue période d'emploi	CBEL	12 %	12 %	0 %	0 %
Chômage bref puis emploi précaire bref	CBPB	14 %	10 %	2 %	1 %
emploi précaire bref puis chômage bref	PBCB	13 %	10 %	3 %	1 %
Alternance courtes périodes chômage emploi précaire	CBPBCB	7 %	5 %	2 %	0 %
Emploi précaire, chômage bref puis emploi sur une longue période	PBCBEL	3 %	3 %	0 %	0 %

*Lecture: Ens : pourcentage de trajectoires comprenant au moins une fois la période décrite ; 1 : trajectoires comprenant une fois la période décrite ; 2 : trajectoires comprenant deux fois la période décrite ; 3 : trajectoires comprenant trois fois ou plus la période décrite.

Les filles et les garçons ne peuvent pas être analysés simultanément car les garçons ont une plus grande variété de situations possibles avec le service militaire. Les résultats présentés ci-dessus sont

obtenus à partir des trajectoires des 923 filles sorties d'apprentissage en 1997 et suivies sur une trentaine de mois (seuls les segments les plus représentatifs ont été repris).

Après codage des trajectoires et examen de l'ensemble des segments comprenant jusqu'à 10 caractères, 94 segments sont retenus sur le critère : « segment regroupant plus de 10 filles ».

En moyenne les filles sorties d'apprentissage en Bretagne en 1997, ont des trajectoires avec 2,4 situations différentes, 37 % n'ayant connu qu'une seule situation et 10 % cinq situations ou plus. 69 % des filles ont connu au moins une période d'emploi stable, pour 52 % sur une période supérieure à 12 mois. 59 % des filles sont au chômage au moins une fois durant la période, pour 37 % il s'agit d'une période de moins de 6 mois. Un tiers des trajectoires contient au moins une période d'emploi précaire. 42 % des trajectoires débutent par une période de chômage, mais 59 % des trajectoires observées se terminent par une situation d'emploi stable et 17 % par une situation de chômage.

3. Traitement et construction d'une typologie des trajectoires de filles sortants d'apprentissage

Dans un premier temps, les trajectoires mono-situation² sont écartées de l'ensemble des observations pour la constitution de la typologie. Les 339 mono-situations se décomposent de la façon suivante :

- 57 situations de chômage,
- 220 situations d'emploi stable,
- 51 situations de formation,
- 9 situations d'inactivité,
- 2 situations d'emploi précaire et/ou aidé.

Un tableau est constitué en croisant les 584 autres individus et les segments : au croisement de la ligne i et de la colonne j, se trouve la fréquence du segment j observée dans la trajectoire de l'individu i. Les segments sont considérés comme des variables numériques, plus l'individu change de situation plus la description de sa trajectoire est longue et plus le nombre de segments est important. Ce tableau est soumis à une analyse en composantes principales afin de déterminer une typologie des trajectoires.

De très nombreuses combinaisons ont été testées ne donnant pas toujours des résultats significatifs. Cependant, une ACP sur les 584 individus avec 20 variables actives et 13 supplémentaires en retenant les 9 premiers axes (93,86 % de l'inertie) permet de distinguer des trajectoires précaires avec une succession de périodes brèves de chômage et d'emploi aidé/précaire, des trajectoires plus marquées par des périodes de chômage, des trajectoires avec des périodes de formation et des trajectoires avec des longues périodes d'emploi.

Pour compléter ces résultats et caractériser les individus selon leur trajectoire, nous avons effectué une classification ascendante hiérarchique sur les 584 filles à partir de 27 variables numériques toutes significatives pour l'ensemble de la classification. La classification retenue a une inertie interclasse de 70,2 % pour une partition en 16 classes.

L'ensemble des trajectoires des 923 filles peuvent être regroupées en 7 grands groupes caractéristiques en fonction des distances de la classification et des similitudes avec les mono-trajectoires :

3.1 33,7 % des trajectoires sont « idéales »

Les filles n'ayant connu qu'une période d'emploi stable ou une brève période de chômage avant un emploi stable sont regroupées dans cette catégorie. En moyenne, elles sont un peu plus âgées que l'ensemble des observations (âge moyen 21,6 ans contre 20,9 ans) et plus diplômées : 16 % ont un niveau bac +2 et 37 % un niveau bac contre respectivement 10 % et 23 % dans l'ensemble des filles observées. En revanche, elles ne se distinguent pas par le GFE de leur formation par apprentissage, on

2. Filles n'ayant connu la même situation tout au long des 30 mois d'observation.

peut juste noter une légère sur-représentation du secteur commerce distribution (41 % des filles ayant une trajectoire « idéale » contre 35 % de l'ensemble des filles).

3.2 13,8 % des trajectoires tendent vers l'emploi

Dans cette seconde catégorie, sont regroupées des trajectoires qui se terminent par une longue période d'emploi stable (plus de 12 mois) avec au préalable des situations de chômage pendant une durée de 7 à 12 mois de chômage (classe 2, 41 filles), d'emploi précaire (classe 5, 47 filles) ou d'inactivité et de chômage (classe 6, 39 filles). Les filles avec ce type de trajectoire sont en moyenne plus formées, 33 % un niveau IV, que l'ensemble des 923 filles, 23 % ont un niveau IV.

3.3 6,3 % des trajectoires sont plus chaotiques mais tendent vers l'emploi

Les classes 9 et 10 de la partition (45 et 13 filles) se distinguent par un nombre de périodes important (en moyenne 4 et 6,3 segments) et par des enchaînements successifs de périodes brèves de chômage et d'emploi précaire/aidé, mais la dernière situation observée de ces trajectoires chaotiques est un emploi stable. Leur distribution en fonction des secteurs (GFE) de leur apprentissage ne les distingue pas de l'ensemble des observations, de même que leur niveau initial de formation.

3.4 17 % des trajectoires se caractérisent par un recours à la formation

Les trajectoires comprenant une période de formation se scindent en deux groupes, les mono-trajectoires de formation (22 filles) et les trajectoires plus chaotiques comprenant au moins une période brève de chômage et une période de formation (classes 3 et 14, 71 et 35 filles). 47 % ont effectué leur apprentissage dans le secteur « paramédical, travail social, soins personnels » (ensemble 33 %), 82,2 % avaient initialement un niveau V (CAP ou BEP).

3.5 4,8 % des trajectoires sont marquées par l'inactivité

Certaines filles se retirent du marché du travail soit dès la première période (23 filles) soit après avoir connu un enchaînement de périodes de chômage et d'emploi précaire/aidé (35 filles). Pour 40 % le GFE de la formation suivie était « paramédical, travail social, soins personnels » contre 33 % pour l'ensemble des observations. Il convient de noter que 89 % des filles de ce groupe ont un niveau V (CAP ou BEP), alors que sur l'ensemble des 923 filles, 65 % ont un niveau V.

3.6 11,6 % des trajectoires connaissent des changements de situations fréquents et sont incertaines

Quatre classes de la classification font apparaître des trajectoires plus marquées par le chômage, présence de chômage sur plus de 12 mois (classe 7) ou entre 7 et 12 mois (classe 15). Il s'agit de trajectoires avec un nombre de segments différents important, en moyenne plus de 4 segments. Ces trajectoires se distinguent également par la présence du segment PBCB ou du segment CBPB. Les dernières situations observées pour ces trajectoires sont soit une situation d'emploi précaire/aidé, soit une situation de chômage, soit une situation d'inactivité, autrement dit il s'agit de trajectoires chaotiques qui ne sont pas stabilisées après 30 mois d'observation. 80 % des filles dont la trajectoire est dans ce groupe ont un niveau V (CAP ou BEP), mais leur répartition entre les différents GFE est conforme à l'ensemble des observations.

3.7 12,9 % des trajectoires prennent une mauvaise orientation

Cette dernière catégorie regroupe les trajectoires qui tendent à se stabiliser dans une situation de chômage ou d'emploi précaire/aidé. Il s'agit des mono-trajectoires chômage (57 individus) et des trajectoires de la classe 13 (15 individus) où une première période d'inactivité est suivie d'une période de chômage, dernière situation observée. On observe également la présence de trajectoires dont le début est caractérisé par l'enchaînement d'une période d'emploi et d'une période de chômage puis s'enchaînent des périodes brèves d'emploi précaire/aidé et de chômage. La classe 12 appartient également à ce groupe, la fin observée des trajectoires étant une période d'emploi précaire. 80 % des filles dont la trajectoire appartient à ce groupe ont un niveau V (CAP ou BEP).

Si 1/3 des trajectoires connaît une stabilisation rapide dans l'emploi, il convient de souligner l'importance des transitions pour les groupes 2 et 3 avant une stabilisation dans l'emploi. Dans le groupe 2, les filles transitent pendant 7 à 12 mois par une situation intermédiaire tandis que dans le

groupe 3, les trajectoires comprennent des transitions plus fréquentes et brèves avant leur stabilisation dans l'emploi. La comparaison de la répartition des niveaux de formations initiaux selon les groupes de trajectoires met en évidence que plus les filles sont formées plus leur trajectoire se stabilise rapidement. En revanche, des variables telles le secteur de la formation (GFE) et l'âge ne semblent pas influencer sur la dynamique des trajectoires.

Conclusion

La méthode et le codage retenus mettent ainsi en évidence les variations de nature et de durée des transitions sur 30 mois des filles à l'entrée du marché du travail après un apprentissage. La typologie obtenue souligne l'existence de dynamiques de trajectoires différentes et plus ou moins marquées. Contrairement aux données en coupe sur la répartition des individus dans les différentes situations au cours du temps, l'articulation et l'enchaînement des différentes périodes en fonction de leur nature et de leur durée ont pu être appréhendés et enrichir l'analyse. Le traitement choisi aboutit à une description synthétique des transitions à l'entrée du marché du travail pour les filles sortant d'apprentissage en Bretagne, en 7 grands groupes cohérents. Il permet également de mesurer l'importance des effectifs concernés par les différents types de trajectoires.

Agnès Checcaglini

CRA-Céreq Bretagne, Faculté des sciences économiques
7 place Hoche CS86514 35065 Rennes cedex

Tél./Fax : 02 99 25 35 42

E-mail : agnes.checcaglini@univ-rennes1.fr

Renaud Lemaire

Directeur de l'OREF de Bretagne

44 square de la Mettrie 35044 Rennes cedex

Tél. : 02 99 87 42 42

Bibliographie

Degenne A., Lebeaux M.-O., Mounier L., 1994, Essai d'une typologie des cheminements d'entrée dans la vie active, In : *L'analyse longitudinale du marché du travail*, Céreq, collection Documents séminaires, n° 99, septembre, p.287-296.

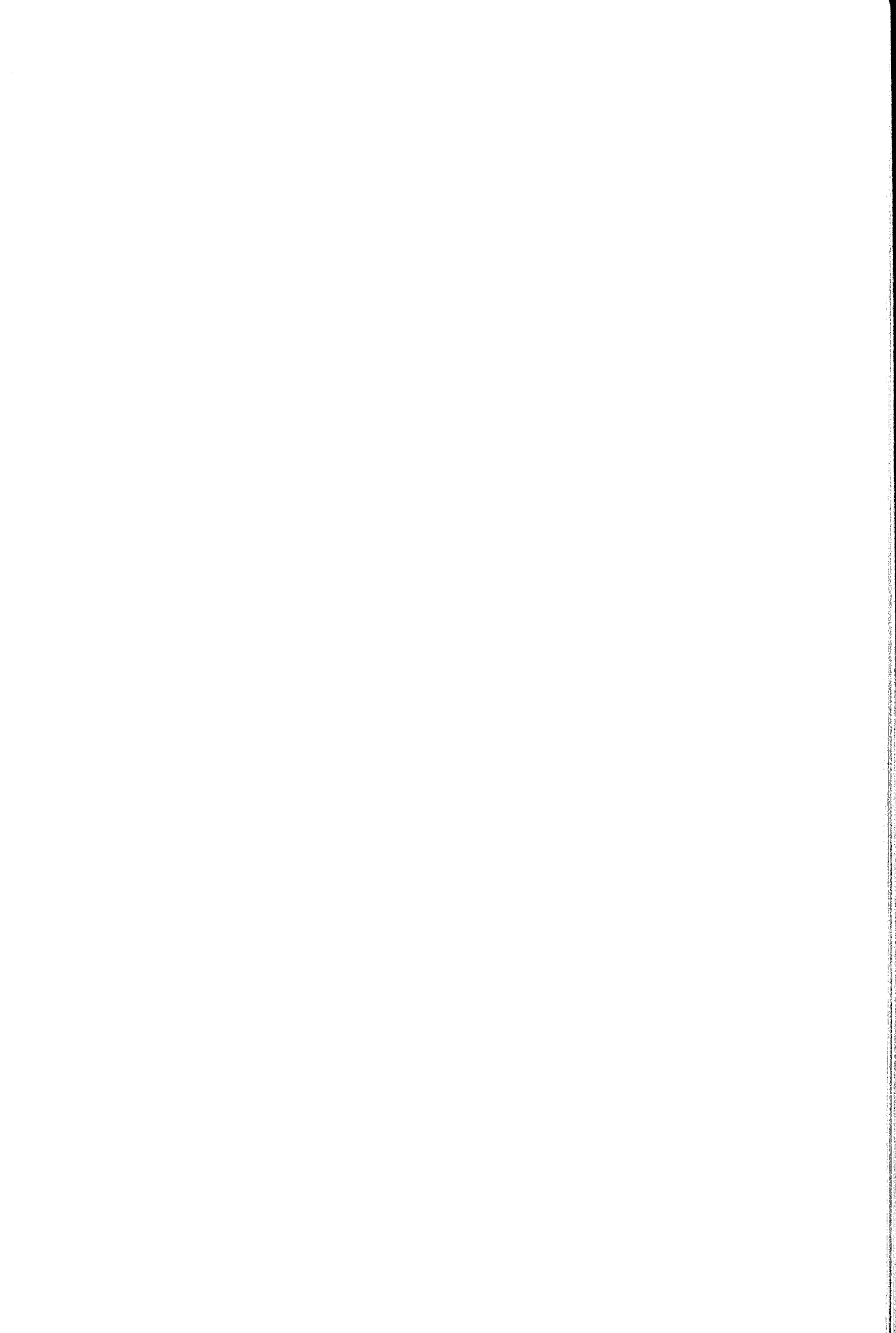
Espinasse J.-M., 1994, Enquêtes de cheminement, chronogrammes et classification, In : *L'analyse longitudinale du marché du travail*, Céreq, collection Documents séminaires, n° 99 septembre, p.193-218.

Fénelon J.-P., Grelet Y., Houzel Y., 1997, Modéliser l'insertion, *Formation Emploi*, n° 60, p.37-48.

Grelet Y., 1994, Les trajectoires professionnelles dans les enquêtes du Céreq : esquisses de traitement par l'analyse des données, In : *L'analyse longitudinale du marché du travail*, Céreq, collection Documents séminaires, n° 99, septembre, p.219-236.

Houzel Y., Le Vaillant M., 1994, Analyse statistique de données textuelles et traitement des données de calendriers : application à l'analyse de l'insertion professionnelle des élèves issus des écoles d'art, In : *L'analyse longitudinale du marché du travail*, Céreq, collection Documents séminaires, n° 99 septembre, p. 237-256.

Houzel Y., Le Vaillant M., 1995, Les trajectoires d'insertion professionnelle : une analyse des calendriers, *Colloque AES (Association d'Économie Sociale)*.



La difficile taxinomie des situations intermédiaires sur le marché du travail : une illustration à partir du processus d'insertion des docteurs

Philippe Muguérou¹

Introduction

La massification de l'enseignement supérieur et un cycle conjoncturel défavorable ont accru le chômage des sortants de l'enseignement supérieur au début des années 1990, même s'il est resté relativement limité (Martinelli et Molinari, 2000). Dans la seconde moitié des années 1990, le risque de chômage et de précarité dans l'emploi diminue. L'insertion des diplômés des troisièmes cycles universitaires et des grandes écoles ne fait pas exception et suit approximativement la même évolution, avec un caractère souvent accentué, notamment dans la période de reprise d'activité. La majorité de ces diplômés bénéficient de l'essor des professions intellectuelles supérieures et d'encadrement. Au-delà de ces évolutions conjoncturelles, des transformations plus profondes affectent le marché du travail français et poussent à la diversification des parcours d'insertion.

La multiplicité des processus d'entrée sur le marché du travail pose avec une acuité nouvelle les modalités d'appréhension de l'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur (Méhaut, 1997). Si le modèle « normatif » de l'insertion qui perdure est celui d'un accès rapide à une position de cadre à durée indéterminée, de nouvelles trajectoires d'insertion se développent (Béduwé et Cahuzac, 1997). À l'opposition simpliste entre chômage et emploi issue de la théorie du job search, s'est progressivement substitué un enrichissement des analyses des itinéraires sur le marché du travail prenant en compte, au minimum, quatre états où le chômage est distingué de l'inactivité, l'emploi stable de l'emploi précaire. Ce schéma d'analyse, rôdé depuis plusieurs années maintenant, fonde la majorité des enquêtes d'insertion. Les travaux qui utilisent ces enquêtes s'accommodent alors parfois difficilement des données disponibles. Ce n'est pas la qualité des enquêtes qui est en cause, ce sont les fondements même de la catégorisation et des taxinomies utilisées qui posent problème. Ces catégories, qui sont inévitablement historiquement datées et « stabilisées », donc plus ou moins inertes – et c'est ce qui permet des analyses longitudinales de qualité – ont en effet parfois du mal à suivre les transformations du marché du travail.

Les nouvelles situations sur le marché du travail échappent alors le plus souvent aux nomenclatures traditionnelles. Les activités à la frontière entre chômage, inactivité et emploi en sont une bonne illustration. Les catégories d'analyse utilisées deviennent relativement moins signifiantes. Les difficultés s'accroissent encore quand on tente de s'intéresser à des publics particuliers à l'aide des enquêtes disponibles. Il est alors difficile de repérer les nouvelles situations éprouvées par les individus. C'est le cas de l'étude présente qui tente de comprendre les modalités d'entrée sur le marché du travail des docteurs scientifiques.

L'insertion des docteurs, et principalement des docteurs scientifiques, s'inscrit dans ces évolutions mais possède également une composante très spécifique. En effet, le marché du travail à l'issue de la thèse est essentiellement concentré sur des emplois publics et académiques ; ceux-ci concernent toujours plus de la moitié des débouchés. Si l'offre de postes de la recherche publique et

1. Des remerciements particuliers aux participants du groupe 6 du workshop « European Summer School on Industrial Dynamics » de Septembre 2000. Leurs commentaires m'ont été bénéfiques.

académique, essentiellement déterminée par des politiques publiques discrétionnaires, diminue, les docteurs doivent alors rechercher des emplois pour lesquels ils sont moins bien préparés. Parallèlement, le développement des postes précaires au sein même de la recherche publique augmente le risque de précarité à l'issue de la thèse. D'autant plus que les docteurs visent souvent des emplois de chercheurs « traditionnels » et rechignent parfois à élargir leur recherche d'emplois vers des postes pour lesquels ils éprouvent moins d'intérêt. Or le nombre de docteurs a fortement augmenté du milieu des années 1980 au milieu des années 1990 et stagne depuis 1994 environ. Le nombre de thèses soutenues en sciences suit à peu près la même évolution mais la progression après 1994 des thèses scientifiques se poursuit à un rythme ralenti.

Dans ce papier, nous tentons de modéliser le processus d'entrée sur le marché du travail des docteurs scientifiques. Après une brève présentation des données utilisées, nous développons les modalités d'entrée des docteurs scientifiques sur le marché du travail, trois ans après la fin de la thèse. Nous effectuons une catégorisation standard des activités et nous tentons de l'appliquer aux docteurs. Puis, le processus d'entrée sur le marché du travail est proprement étudié à l'aide de la durée de chômage subie par les individus.

Population étudiée et descriptif des échantillons utilisés

Nous utilisons deux enquêtes du Céreq de 1997 et 1999 sur les sortants de l'enseignement supérieur. Notre échantillon est constitué des diplômés français de doctorat scientifique, hors médecine, de moins de 35 ans². Pour mettre en perspective quelques-uns de nos résultats concernant les processus d'insertion des docteurs, nous fournirons parfois quelques éléments sur l'insertion des diplômés d'écoles d'ingénieurs. En effet, ceux-ci constituent le public le plus proche en termes de formation et de perspectives de carrières. Il faudra parfois veiller à l'interprétation hâtive des tableaux croisés simples vu le faible effectif de certains sous-échantillons.

Dans cette première partie, nous distinguons quatre grandes catégories parmi notre population de docteurs scientifiques : les docteurs scientifiques sans aucun des attributs particuliers qui suivent, les docteurs ingénieurs, les docteurs ayant bénéficié d'une convention Cifre, les docteurs ingénieurs Cifre. Cette catégorisation nous paraît, dans un premier temps, une solution acceptable pour décrire, à grands traits, l'insertion de la catégorie « docteurs scientifiques », qui en elle-même est loin d'être homogène. Nous préférons cette typologie à une typologie par grandes disciplines scientifiques qui traduit selon nous plus une déconnexion « temporaire » entre offre et demande de travail dans un champ particulier qu'une explication des évolutions sous-jacentes au marché du travail scientifique. En effet, notre hypothèse est que le capital humain détenu par les docteurs est un des éléments explicatifs de leur insertion.

Tableau 1 – Effectifs des échantillons utilisés (par diplômés et sexe)

	Diplômés 1994			Diplômés 1997		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Docteurs	182	86	268	517	356	873
Docteurs ingénieurs	58	20	78	160	68	228
Docteurs Cifre	107	59	166	71	34	105
Docteurs Cifre ingénieurs	78	26	104	89	24	113
Docteurs, ensemble	426	191	616	837	482	1319
Ingénieurs	384	130	514	224	52	276

Source : Enquêtes Céreq 1997 et 1999. Nos calculs. Docteurs français de moins de 35 ans ayant soutenu leur thèse trois ans auparavant.

2. Nous prenons cette définition pour tenter d'harmoniser autant que faire se peut nos résultats.

L'insertion à moyen terme des docteurs scientifiques

Plusieurs indicateurs standards sont utilisés pour décrire l'insertion à moyen terme des docteurs. Le moyen terme est ici constituée par la situation occupée par les individus trois ans après la fin de leurs études³ (cf. Tableau 2).

Le premier indicateur de l'insertion à moyen terme des docteurs peut être trouvé dans l'opposition classique entre emploi et chômage. Le critère discriminant les deux catégories est alors en général l'activité au sens du BIT. Notre définition est cependant probablement un peu plus large⁴ mais cela nous permet d'homogénéiser les données présentées par la suite, notamment celles issues du calendrier.

Les taux d'activité sont particulièrement élevés : l'âge et un diplôme aussi élevé incitent en effet ces diplômés à demeurer sur le marché du travail en dépit des difficultés qu'ils peuvent y éprouver. Une très faible différenciation par sexe demeure⁵. Les taux d'activité des docteurs sont les plus élevés des diplômés de l'enseignement supérieur, notamment par comparaison avec les ingénieurs. Pour la population étudiée ici, la distinction entre chômage et inactivité retenue habituellement pour modéliser l'insertion risque d'être peu concluante.

Les taux de chômage sont relativement importants pour les docteurs scientifiques. En France, une diminution assez générale des taux de chômage est observée entre 1997 et 1999 en liaison avec l'amélioration de la conjoncture. Les docteurs scientifiques ayant terminé leur thèse en 1996 semblent bénéficier de la reprise de la croissance par rapport à leurs aînés diplômés en 1994. Néanmoins, certains diplômés de l'enseignement supérieur sont plus sensibles aux variations conjoncturelles que ne le sont les docteurs qui évoluent sur un marché du travail particulier, où les emplois publics (et majoritairement académiques) sont une composante importante des flux d'embauches. Les ingénieurs bénéficient particulièrement de la réduction de l'écart conjoncturel : leur taux de chômage diminue de façon importante.

Tableau 2 – Situation trois ans après l'obtention du diplôme (en %)

	Diplômés 1994						Diplômés 1996					
	Taux observés en mars 1997						Taux observés en mars 1999					
	Taux d'activité			Taux de chômage			Taux d'activité			Taux de chômage		
	H	F	Ens	H	F	Ens	H	F	Ens	H	F	Ens
Docteurs	96.7	94.2	95.9	15.9	17.3	16.3	95.1	94.3	94.8	8.6	14.9	11.2
Docteurs ingénieurs	100	90.0	97.4	12.1	16.7	13.2	96.8	95.6	96.5	6.3	5.9	6.2
Docteurs Cifre	99.1	91.5	96.4	5.7	9.3	6.9	97.2	97.0	97.1	8.1	13.5	10.0
Docteurs Cifre ingénieurs	100	100	100	0.0	3.9	1.0	98.9	100	99.1	2.9	5.7	3.6
Docteurs, ensemble	98.4	93.7	96.9	9.8	12.9	10.7	96.1	95.0	95.7	6.8	12.9	9.0
Ingénieurs	90.6	86.9	89.7	7.5	10.6	8.2	91.1	82.7	89.5	2.9	7.0	3.6

Source : Enquêtes Céreq 1997 et 1999. Notre échantillon.

De fortes inégalités face au chômage entre sous-populations peuvent déjà être perçues en 1997 comme en 1999. Les docteurs Cifre, d'une part, et les docteurs ingénieurs, d'autre part, sont plus favorisés lors de leur entrée sur le marché du travail. Une forte différenciation par genre persiste, au détriment des femmes. Enfin, des différences importantes se retrouvent entre les différentes disciplines scientifiques (Tableau 3). Les diplômés des filières sciences de la nature et de la terre, ceux de la filière chimie et enfin ceux des sciences de la vie ont les plus forts taux de chômage.

3. La description de la situation qu'occupent les diplômés est donc en mars 1997 et mars 1999, soit approximativement trois ans après l'obtention de leurs diplômes. Plus de 90 % des individus de l'échantillon ont en effet soutenu leur thèse en 1994 et 1996 respectivement.

4. La définition, reconnue au niveau international, du chômage par le BIT est particulièrement restrictive (sans travail sur la semaine de référence, immédiatement disponible pour travailler, à la recherche d'un emploi).

5. Les femmes se retirent en effet plus fréquemment du marché du travail en dépit d'un lent mouvement de rapprochement des courbes d'activité par âge depuis plusieurs années. On ne peut cependant comprendre les taux d'activité qu'en considérant le ménage dans son ensemble (revenu du conjoint, nombre d'enfants...).

Tableau 3 – Taux de chômage par disciplines pour les docteurs de 1996 (en %)

	Taux de chômage en mars 1999
Maths, physique	6.3
Chimie	14.0
Informatique	2.0
Mécanique, électronique, sciences de l'ingénieur	7.4
Sciences de la nature et de la terre	15.4
Sciences de la vie	11.1

Source : enquête Céreq 1999.

La nature de l'emploi obtenu à l'issue de ces trois années après la sortie de l'enseignement supérieur est le deuxième critère traditionnellement utilisé pour juger de la qualité d'insertion. Nous posons ici la distinction entre emplois stables et emplois précaires, catégories auxquelles nous ajoutons une troisième catégorie spécifique aux docteurs, le stage post-doctoral⁶ (Tableau 4), qui est par définition une situation temporaire.

Trois ans après la fin de leur thèse, moins d'un quart des docteurs ont un emploi à durée déterminée. Entre 1997 et 1999, une légère augmentation de la précarité peut s'observer et est attribuable à l'augmentation de la proportion de stages post-doctoraux. La hiérarchie entre nos sous-populations de docteurs se retrouve : les docteurs qui ont un lien avec le secteur privé (Cifre) semble mieux s'insérer que les autres. Une différenciation par genre, que nous n'avons pas fait figurer ici, s'observe ; la précarité à moyen terme touche davantage les femmes. Les ingénieurs ont une précarité relativement moindre que celle des docteurs.

Tableau 4 – Nature de l'emploi trois ans après la sortie de l'enseignement supérieur (en %)

	Diplômés 1994 Situation en mars 1997			Diplômés 1996 Situation en mars 1999		
	CDD	Post-doc	CDI	CDD	Post-doc	CDI
Docteurs	17.3	7.3	75.4	15.3	15.2	69.5
Docteurs ingénieurs	15.4	0.0	85.6	9.2	9.7	80.1
Docteurs Cifre	15.6	0.7	83.7	9.4	1.2	89.4
Docteurs Cifre ingénieurs	5.0	1.0	94.0	1.9	1.9	96.2
Docteurs, ensemble	14.2	3.3	82.5	12.5	11.9	75.6
Ingénieurs	11.0	0.0	89.0	5.5	0.0	94.5

Source : Céreq 1997 et 1999. En proportion des emplois salariés. Échantillons sélectionnés.

Les stages post-doctoraux ont une certaine tendance à se multiplier depuis quelques années (Tableau 5), notamment dans les disciplines scientifiques où l'insertion est la plus difficile. Ces post-doc, effectués en majorité à l'étranger, constituent en effet une position d'attente pour des individus qui ont une insertion parfois délicate. En 1996, la durée cumulée des post-doc s'établit à près de 20 mois en moyenne, sur la période d'observation d'environ trois ans, pour les docteurs concernés par le post-doctorat. La catégorie stage post-doctoral est cependant, dans les enquêtes que nous utilisons, une catégorie aux contours assez flous, bien que l'enquête de 1999 apporte des améliorations sur ce point.

Au-delà de la durée du contrat de travail, la position dans l'emploi des docteurs scientifiques doit être considérée. Une très forte proportion des docteurs déclare une profession de cadres ou une profession « intellectuelle supérieure », pour reprendre les termes de l'Insee (Insee 1987). Toutes les catégories de docteurs que nous étudions ont une proportion presque identique, et très stable entre les deux enquêtes, d'emplois de cadres ou d'ingénieurs (Tableau 6). Cette catégorie, prise isolément, ne peut servir à discriminer les emplois des docteurs. À des niveaux de diplômes moindres, on constate en général que l'accès à la catégorie cadres est plus difficile. Le niveau déterminant pour l'accès à ces professions est aujourd'hui majoritairement le niveau bac+2.

6. L'enquête 1994 du Céreq semble moins bien définir la catégorie post-doc que l'enquête 1997. Ceci peut expliquer une part de l'écart de proportion de stages post-doc observé entre les deux enquêtes.

Tableau 5 – Proportion de stages post-doctoraux sur les trois ans d'observation (en %)

	Diplômés 1994		Diplômés 1996			
	Aucun	Un ou plus	Aucun	Un ou plus	dont deux	dont plus de deux
Docteurs	64.9	35.1	66.2	33.8	7.1	0.8
Docteurs ingénieurs	70.5	29.5	73.7	26.3	7.0	0.5
Docteurs Cifre	84.9	15.1	92.4	7.6	1.9	1.0
Docteurs Cifre ingénieurs	88.5	11.5	90.3	9.7	1.8	0.0
Docteurs, ensemble	75.0	25.0	71.5	21.5	6.3	0.7

Source : Céreq 1997 et 1999. Il s'agit de la proportion d'individus ayant ou non effectué un ou plusieurs stages post-doctoraux. L'enquête de 1997 ne nous permet pas de distinguer si l'individu a effectué un ou plusieurs stages post-doctoraux.

La fonction publique demeure le débouché majeur pour les docteurs puisque la moitié des emplois détenus par les docteurs sont des emplois publics. Les docteurs Cifre, qui ont noué des liens avec le monde de l'entreprise durant leur thèse et qui ont la volonté de travailler dans le secteur privé, et les docteurs ingénieurs ont une proportion bien moindre d'emplois publics.

Tableau 6 – Positions et statuts professionnels trois ans après la fin de la thèse (%)

	Diplômés 1996 Situation en mars 1997				Diplômés 1999 Situation en mars 1999				
	Cadres	Publics	Fonction principale		Cadres	Publics	Fonction principale		
			Rech + info	Enseign			Rech	Info	Enseign
Docteurs	92.6	67.9	51.6	41.9	90.2	60.7	52.8	9.8	29.7
Docteurs ingénieurs	95.6	60.0	63.6	28.8	94.7	51.9	66.0	10.1	16.8
Docteurs Cifre	96.7	31.5	70.5	15.4	93.1	17.2	64.3	13.8	5.8
Docteurs Cifre ingénieurs	96.1	28.2	75.9	12.6	98.1	19.7	72.9	9.4	5.6
Docteurs, ensemble	94.8	49.1	62.5	27.2	92.0	51.9	57.9	10.1	23.3
Ingénieurs	91.5	10.7	57.7	8.0	91.9	8.9	43.3	23.9	2.1

Source : Céreq 1997 et 1999. Les colonnes 'cadres' correspondent à la proportion de cadres parmi les salariés. Les colonnes 'publics' répertorient la proportion d'emplois publics parmi les salariés (au sens large : État, organismes publics, collectivités territoriales, sécurité sociale, entreprises publiques nationalisées). Les colonnes 'rech+info' pour l'enquête de 1997 correspondent à la proportion d'individus ayant déclaré comme fonction principale « recherche, études, méthodes, informatique ». Dans l'enquête de 1999 par contre, nous pouvons distinguer les fonctions de « recherche, études, méthodes » et « informatique ».

La description des fonctions principales exercées enrichit faiblement l'analyse. En effet, ce sont les fonctions déclarées par les individus fondées sur une grille d'analyse standard. Une majorité des docteurs déclarent, sans surprise, avoir alors majoritairement des fonctions de recherche, études, méthodes d'une part⁷, ou des fonctions d'enseignement d'autre part. Il est alors nécessaire de recourir aux intitulés des emplois et des structures de travail qui sont déclarés par les individus.⁸ Une reconstruction des catégories spécifiques aux docteurs serait donc nécessaire.

Une modélisation de l'insertion à moyen terme

Nous avons construit des modèles explicatifs de l'insertion des docteurs à moyen terme. Des modèles logit multinomiaux non ordonnés⁹ ont été estimés pour chacune des enquêtes (les docteurs ayant terminé leur thèse en 1994 et ceux l'ayant fini en 1996). Nous proposons une modélisation à quatre états d'arrivée, représentant les quatre situations types trois ans après la fin de la thèse :

- (0) posséder un emploi de cadre ou d'ingénieur à durée indéterminée, ou plus généralement une profession intellectuelle supérieure (cette catégorie constitue la référence) à partir de laquelle sont évaluées chacune des trois autres situations),

7. L'enquête de 1997 ne nous permet pas de distinguer ces fonctions des fonctions informatique.

8. Une combinaison de ces deux données peut par exemple nous permettre de déterminer les emplois types traditionnels des docteurs (chercheurs publics, maîtres de conférences...)

9. Chacun pourra se référer à son livre (de chevet) favori d'économétrie. Par exemple : Long, 1997 ; Powers et Xie, 2000...

- (1) avoir un emploi à durée indéterminée mais non cadre,
- (2) détenir un emploi à durée déterminée,
- (3) être au chômage¹⁰.

Les modèles logit polytomiques permettent d'obtenir une modélisation des probabilités relatives de se situer dans chacun des trois états (par rapport à la référence, ici constituée par le cas « le plus favorable » : être cadre et en CDI) en fonction d'un ensemble de variables explicatives. Ils ont l'avantage de permettre l'utilisation de variables endogènes nominales à plusieurs résultats, et non pas simplement des variables nominales dichotomiques comme dans les modèles probit et logit traditionnels¹¹. Nous présentons les résultats des modèles estimés par la méthode du maximum de vraisemblance.

Nous retenons trois sortes de variables explicatives qui nous permettent de comprendre les conditions d'insertion du docteur :

- les caractéristiques individuelles et l'origine socio-culturelle du docteur : sexe, âge, niveau d'étude du père et de la mère,
- les conditions de réalisation de la thèse qui sont des éléments explicatifs essentiels de la qualité potentielle du docteur. Les qualités individuelles du doctorant peuvent être repérées grâce au type d'allocation obtenue et aux activités effectuées durant la thèse (Cifre, monitorat, ATER, ...) ainsi que grâce à la durée de la thèse,
- la structure d'accueil et les conditions effectives de réalisation de la thèse qui ont permis au docteur de développer son expérience et de se tisser un réseau de relations facilitant son insertion ultérieure : la nature de la structure d'accueil (type de laboratoires : avec ou sans label CNRS...), les stages réalisés (dont le stage post-doc), le lieu de réalisation effective de la thèse (chez soi ou dans une équipe).

Dans le tableau 7, nous fournissons les résultats de l'estimation d'un modèle relativement dépouillé mais qui a l'avantage d'avoir pu être estimé avec les mêmes variables explicatives pour les deux enquêtes. Les coefficients estimés et leur significativité varient assez peu entre les deux enquêtes. On retrouve à grands traits les mêmes influences que nous détaillons rapidement ci-après.

On constate que les docteurs qui sont liés au secteur privé, soit parce qu'ils y ont effectué leur thèse (Cifre), soit parce qu'ils y ont fait au moins un stage ou enfin soit parce qu'ils ont le titre de docteurs-ingénieurs, ont de bien meilleures conditions d'insertion. Ces trois variables diminuent la probabilité de se retrouver dans un emploi « sous-qualifié », en emploi précaire ou au chômage (par rapport à la probabilité de posséder un emploi de cadre en CDI).

Par contre, si les docteurs ont des liens particuliers avec le secteur public ou académique, leur insertion semble plus délicate. On retrouve ici l'influence de la limitation des postes créés dans la recherche publique et dans le secteur de l'enseignement supérieur. Les diplômés de doctorat qui visaient probablement de tels postes se retrouvent alors contraints de se tourner vers d'autres emplois pour lesquels ils ont moins d'intérêt ou pour lesquels ils sont moins bien préparés¹², et cela rend leur entrée sur le marché du travail plus longue et plus délicate. En effet, détenir une allocation du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche ne garantit pas une insertion dans de bonnes conditions. Elle est sans influence pour les diplômés de 1994 mais a une influence clairement positive sur la probabilité de se retrouver au chômage pour les sortants de 1996¹³. Il est nécessaire de détenir d'autres caractéristiques que la simple allocation de recherche pour avoir une insertion plus favorable. Le fait d'être moniteur apporte ainsi un signal qui fait diminuer la probabilité d'être au chômage ou en emploi précaire (et d'avoir un emploi sous-qualifié pour les diplômés de 1994).

Notons enfin que les femmes ont une insertion plus délicate que les hommes ; et ceci reste valable quels que soient les modèles que nous avons estimés.

10. L'inactivité n'est pas retenue ici car elle ne concerne, comme nous l'avons vu, qu'une frange marginale des docteurs.

11. Des modèles probit multinomiaux existent mais sont beaucoup plus compliqués à mettre en œuvre.

12. Il leur faut alors un temps de « réflexion » pour qu'ils aient la volonté de se tourner vers de tels emplois qui a priori ne les intéressent pas particulièrement.

13. Même si elle diminue la probabilité de se retrouver dans un emploi sous-qualifié et celle d'avoir un emploi précaire pour les docteurs de 1996.

Tableau 7 – Estimation des modèles logit multinomiaux non ordonnés (docteurs 1994 et 1996)

	Docteurs 1994			Docteurs 1996		
	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)
Constante	-2.1822*** (0.4225)	-0.9520*** (0.2464)	-0.9047*** (0.2722)	-2.1153*** (0.2510)	-0.6382*** (0.1345)	-2.0070*** (0.2083)
Sexe féminin	0.9190** (0.3952)	0.4353* (0.2353)	0.3304 (0.2967)	-0.5739 (0.3694)	0.3050* (0.1604)	0.7187*** (0.2063)
Cifre	-0.6981 (0.6244)	-0.4841 (0.3248)	-1.0784** (0.4387)	-0.8018* (0.4757)	-1.2933*** (0.2745)	0.0312 (0.2966)
Ingénieur	-0.9798* (0.5659)	-0.7532*** (0.2772)	-0.8360** (0.3642)	-0.6032 (0.3956)	-0.8395*** (0.2078)	-0.9733*** (0.2925)
Allocataire MENRT	0.6514 (0.4622)	0.3094 (0.2958)	0.0819 (0.3386)	-0.7537* (0.4006)	-0.5531*** (0.1886)	0.4504** (0.2391)
Moniteur	-1.2150** (0.5553)	-0.7512** (0.3353)	-1.1230*** (0.4097)	0.2351 (0.4417)	-0.5215** (0.2407)	-0.7459*** (0.3011)
A effectué au moins un stage en entreprise	-1.0713* (0.6446)	-0.2322 (0.3169)	-0.9400** (0.4338)	-1.3353* (0.7407)	-0.9325*** (0.2959)	-1.2742*** (0.5293)
-2 log vraisemblance	1086.07			2076.48		

Source : Céreq 1997 et 1999. Estimations de deux modèles logit polytomiques, le premier sur les docteurs scientifiques sortants de l'enseignement supérieur en 1994, le second sur les sortants de 1996.

Estimation de la probabilité relative d'être dans une des quatre situations définies trois ans après la fin de la thèse. La référence est constituée par la probabilité de détenir un emploi de cadre, d'ingénieur ou une profession intellectuelle supérieure avec un contrat à durée indéterminée. Chacune des trois autres modalités doit s'apprécier en référence à cette catégorie. Ces trois modalités sont : - (1) : posséder un emploi à durée indéterminée mais non cadre ; - (2) : être un CDD ; - (3) : être au chômage.

La variable « a effectué au moins un stage en entreprise » ne considère évidemment pas le « stage » réalisé en entreprise avec la convention Cifre.

Coefficients estimés avec écart-types entre parenthèses. Significativité des coefficients : * significatif à 10 %, ** significatif à 5 %, *** significatif à 1 %.

Nous présentons les résultats de l'estimation d'un modèle plus global, intégrant notamment les variables de durée de la thèse et surtout des variables relatives à la discipline du doctorat, pour les docteurs ayant soutenu en 1996 (Tableau 8). L'intérêt d'intégrer la discipline est de voir l'influence spécifique des conditions d'offre et de demande de diplômés dans un champ particulier, qui peuvent être considérés comme des influences exogènes aux docteurs, par rapport aux autres variables davantage liées aux caractéristiques individuelles des docteurs (conditions de la thèse...). On constate que le fait d'intégrer la discipline du doctorat ne gomme pas totalement les influences des variables signalées plus haut. Les conditions d'insertion des docteurs ne sont donc pas liées uniquement aux conditions prévalant sur un marché du travail scientifique spécifique à une discipline. Elles sont davantage le fruit d'une complémentarité entre les caractéristiques des docteurs (capital humain), les compétences qu'ils ont acquises lors de la réalisation de leur thèse et les conditions du marché du travail sur lequel ils se positionnent, conditions qui peuvent paraître plus exogènes.

Des processus d'insertion diversifiés

De même que nous présentons la situation des individus trois ans après la fin de la thèse, nous pouvons observer la situation des individus tout au long de la période d'insertion. En nous référant au calendrier des activités déclarées par les docteurs scientifiques sur les 43 mois considérés, nous pouvons établir les taux d'activité et les taux de chômage mois après mois. Les graphiques représentent ces taux, selon les quatre sous-populations étudiées. La date de départ est le premier mois disponible dans le calendrier. Nous n'avons pas pu prendre le mois de la soutenance de thèse car il est uniquement disponible pour l'enquête 1999¹⁴. La convergence des taux d'activité est rapide et se différencie entre nos groupes seulement en fin de période. Les taux de chômage diminuent assez

14. Nous faisons partir les taux de chômage pour l'enquête 1997 à partir du 13^e mois du calendrier car le petit nombre d'effectifs concernés avant ce 13^e mois donnait un comportement erratique aux courbes.

rapidement à partir du 16^e mois pour l'ensemble des docteurs mais bien plus rapidement pour les docteurs-ingénieurs, qui confirment leur entrée aisée sur le marché du travail.

**Tableau 8 – Estimation d'un modèle logit multinomial (diplômés 1996).
Probabilité d'être dans une des quatre situations en mars 1999**

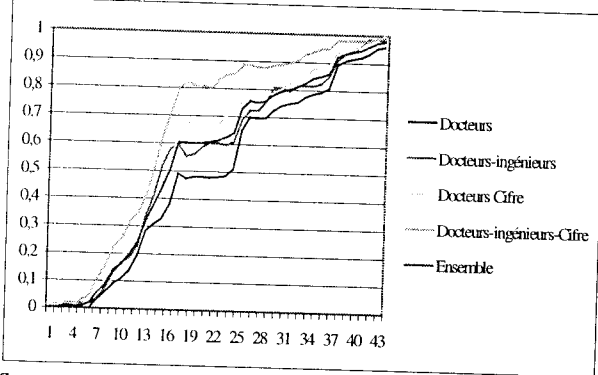
	(1)	(2)	(3)
Constante	0.0501 (3.4417)	-1.8139 (1.8164)	-7.3241*** (2.2060)
Sexe féminin	-0.6211 (0.4421)	0.4943*** (0.2019)	0.5210** (0.2407)
Cifre	-1.3031** (0.6745)	-0.6729** (0.3123)	-0.1148 (0.3455)
Ingénieur	-0.3988 (0.4686)	-0.4552* (0.2478)	-0.7592** (0.3277)
Allocataire MENRT	-0.7099* (0.4274)	-0.0912 (0.2225)	0.5347** (0.2729)
Moniteur	0.2553 (0.4495)	-0.3749 (0.2535)	-0.6641** (0.3115)
Au moins un stage en entreprise	-1.2651* (0.7619)	-0.5830* (0.3222)	-1.3119*** (0.5431)
Durée de la thèse (en mois)	-0.0104 (0.0238)	0.0206** (0.0112)	0.0250** (0.0131)
Âge en 1996 (en années)	-0.0624 (0.1264)	-0.0123 (0.0669)	0.1352* (0.0795)
Doctorat en sciences de la vie, biologie et chimie	0.2132 (0.4475)	0.2472 (0.2368)	0.8331*** (0.3209)
Doctorat en sciences de la nature et de la terre	-0.1979 (1.0854)	0.5084 (0.4272)	1.2210*** (0.5057)
Doctorat en informatique	-0.4393 (0.6819)	-0.5310 (0.3746)	-2.1577** (1.047)
Doctorat en mécanique, électronique, sciences de l'ingénieur	-0.3388 (0.6234)	-0.7127** (0.3729)	0.4495 (0.4061)
-2 log vraisemblance		1527.79	

Source : enquête 1999. Estimation des probabilités de se retrouver dans une des trois situations en mars 1999 pour des doctorats scientifiques. Référence : emploi de cadre ou d'ingénieur (ou profession intellectuelle supérieure) en CDI. (1) : non cadre en CDI. (2) : CDD. (3) : chômage. Coefficients avec écart-types entre parenthèses. Pour les disciplines, la référence est constituée par les diplômés de doctorat en maths-physique.

Nous avons alors cherché à modéliser les processus d'entrée sur le marché de l'emploi à partir du calendrier des activités. Nous présentons ici uniquement des résultats pour la durée de chômage. En effet, elle nous paraît la plus significative des difficultés d'insertion des docteurs compte tenu de la faible durée d'observation dont nous disposons. Il serait utile d'étudier en détail la durée d'obtention d'un emploi stable de cadre. Cependant, les données sont difficilement compatibles avec cette estimation. Une période plus longue d'observation serait nécessaire.

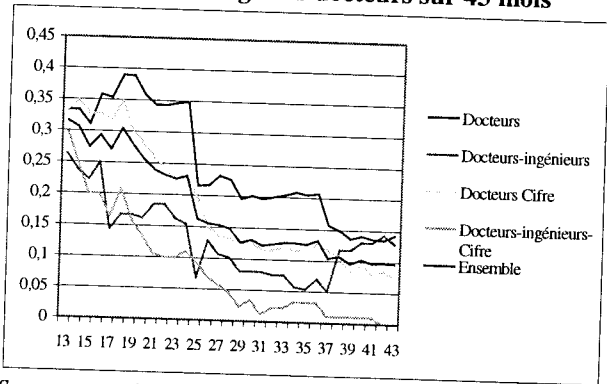
Le temps mis par les docteurs pour trouver un emploi est variable. Sur les trois ans d'observation, la durée cumulée de chômage s'établit ainsi (Tableau 9). Si les durées moyennes de chômage sont relativement faibles, ces périodes de chômage semblent concentrées sur une petite part des docteurs. En effet, si 60 % des docteurs déclarent n'avoir jamais été au chômage sur les trois ans concernés, ils sont respectivement 10 et 16 % pour les enquêtes 1997 et 1999 à avoir connu une période de chômage de plus de 12 mois. On note ainsi une certaine augmentation des durées de chômage entre les deux enquêtes alors que les taux de chômage sont plus faibles trois ans après la fin des études.

Graphique 1
Taux d'activité des docteurs sur 43 mois

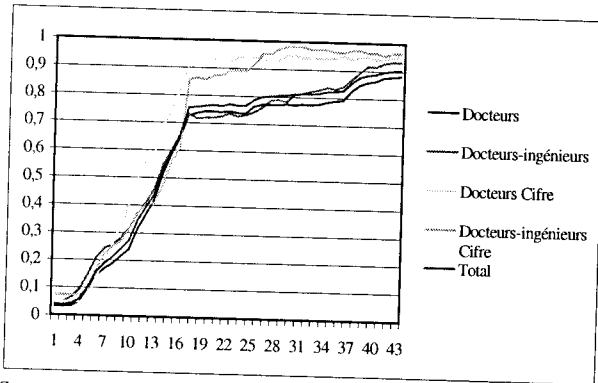


Source : enquête 1997.

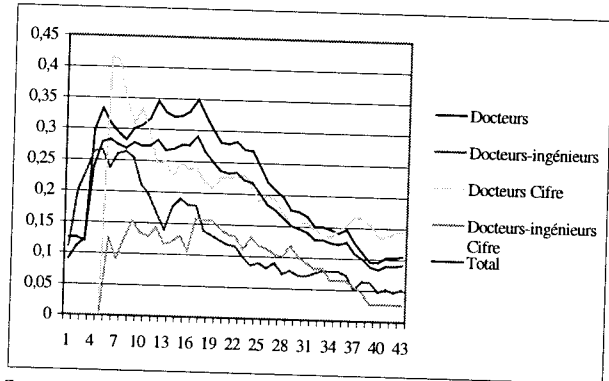
Graphique 2
Taux de chômage des docteurs sur 43 mois



Source : enquête 1997.



Source : enquête 1999.



Source : enquête 1999.

Tableau 9 – Durées de chômage et proportion de chômage sur trois ans

	Durée de chômage avant le premier emploi		Durée totale de chômage		Aucune période de chômage		Plus de 12 mois de chômage	
	1994	1996	1994	1996	1994	1996	1994	1996
Docteurs	2.4	3,6	4.0	4,9	58.7	55.4	13.5	18.3
Docteurs ingénieurs	1.4	2,1	2.6	2,4	61.3	70.1	2.7	8.7
Docteurs Cifre	24	4,0	3.5	5,5	58.6	59.8	9.5	18.6
Doct-ingénieurs, Cifre	1.5	2,1	1.9	2,6	68.9	77.9	5.8	10.6
Ensemble	2.1	3,2	3.3	4,3	60.8	60.3	9.8	16.0

Notes : les durées de chômage moyennes sont exprimées en mois. Autres colonnes : proportion d'individus n'ayant jamais connu le chômage et proportion d'individus ayant connu un chômage de plus de 12 mois sur la période considérée.

Nous procédons à une estimation paramétrique d'un modèle de durée de chômage pour les docteurs de 1996. La variable expliquée est la durée du chômage (mesurée en mois) connue par les individus. Les variables explicatives sont constituées par les variables déjà présentées. T est donc une variable aléatoire positive mesurant la durée de chômage (partant du début de la période de chômage pour chaque individu) écoulée jusqu'à la sortie (éventuelle) du chômage. On tient compte des durées censurées à droite (individus toujours au chômage au 43^e mois d'observation). Le taux de sortie instantané du chômage $h(t)$ (la fonction de hasard) pour un individu est de la forme :

$$h(t; z) = h_0(t) \exp z\beta$$

où z est le vecteur des variables explicatives, et β est le vecteur des paramètres à estimer. Ici, on choisit d'utiliser une distribution de Weibull qui généralise la distribution exponentielle et permet des représentations flexibles. On montre alors que la fonction de risque s'écrit :

$$h(t) = \alpha t^{\alpha-1} \exp(z\beta)$$

On procède à une estimation par le maximum de vraisemblance. Nous présentons les résultats dans le tableau suivant. L'estimation du « paramètre d'échelle » $\sigma = 1/\alpha$ est fournie. Ce paramètre représente le risque de chômage au cours du temps. Si ce paramètre d'échelle est égal à un, alors le risque est constant au cours du temps. S'il est supérieur à un, l'individu est soumis à un risque décroissant au cours du temps et inversement s'il est inférieur à un. On constate que dans notre cas, il est très supérieur à un : les individus sont donc soumis à un risque de chômage décroissant au cours du temps¹⁵. Pour obtenir l'estimation du vecteur β il faudrait diviser chacun des coefficients b_i donnés dans le tableau par l'opposé du paramètre d'échelle σ . Mais l'interprétation du tableau donné est plus intuitive en termes de durées : un coefficient positif a tendance toutes choses égales par ailleurs à augmenter la durée du chômage, et inversement pour un coefficient négatif. Néanmoins, pour plus de rigueur, on donne l'interprétation en termes de probabilité de sortie du chômage.

On constate alors que les femmes ont une probabilité de sortie instantanée du chômage plus faible que les hommes, et donc une durée de chômage plus longue ; ceci est valable pour tous les modèles estimés. Le fait d'avoir bénéficié d'une convention Cifre n'a aucune influence sur la durée de chômage. Par contre, les docteurs-ingénieurs ont comme prévu des épisodes de chômage bien plus courts. L'allocation de recherche du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche allonge la durée du chômage. Il faut avoir bénéficié d'un poste de monitorat pour voir sa probabilité de sortie du chômage diminuer fortement. Le dernier modèle (modèle 3), qui intègre les disciplines du doctorat, ne modifie pas sensiblement les résultats. On voit simplement que la durée de chômage est clairement plus longue pour les docteurs en chimie et vraiment plus courte pour les docteurs en informatique.

Tableau 10 – Modèles de durée de chômage pour les docteurs 1996

	modèle 1		modèle 2		modèle 3	
	b_i	Ecart-type	b_i	Ecart-type	b_i	Ecart-type
$\sigma = 1/\alpha$	10.78 ^{***}	0.2728	10.74 ^{***}	0.2714	-10.54 ^{***}	0.2649
Sexe féminin	2.5835 ^{***}	0.7168	2.5367 ^{***}	0.7117	1.7071 ^{**}	0.7226
Docteur Cifre	-1.2267	1.008	n.s.		n.s.	
Docteur-ingénieur	-4.6827 ^{***}	0.8129	-4.8850 ^{***}	0.7939	-4.3445 ^{***}	0.8152
Allocataire MENRT	1.4456 [*]	0.8319	1.2953 [*]	0.7890	1.6172 ^{**}	0.8359
Moniteur	-4.4558 ^{***}	0.9151	-4.6483 ^{***}	0.9115	-4.0672 ^{***}	0.8987
Thèse dans un laboratoire CNRS			1.6945 ^{**}	0.7043	n.s.	
Au moins un stage en entreprise			-2.4359 ^{**}	1.0698	-2.5518 ^{**}	1.1009
Doctorat en chimie					4.2284 ^{***}	0.8713
Doctorat en informatique					-4.6391 ^{***}	1.1059
Âge en 1996					0.4983 ^{**}	0.2294
Log de vraisemblance	-3968.13		-3992.43		-3997.39	

Note : il ne s'agit pas des coefficients estimés. Pour obtenir les estimations des coefficients il suffit de diviser chacun des coefficients par le paramètre d'échelle donné à la seconde ligne. Les coefficients donnés s'interprètent directement en termes de durée de chômage.

Conclusion

Les quelques résultats présentés ici montrent les réelles difficultés rencontrées lorsqu'on utilise les typologies standards pour étudier le processus d'insertion d'un public aussi spécifique que les docteurs scientifiques. Les données nous permettent de distinguer les grandes oppositions – entre activité, inactivité et chômage, ou entre CDI et CDD, ou encore entre cadre et non-cadre – mais le contenu informationnel de ces catégories est limité. De même, les fonctions exercées n'apportent que peu d'éléments clairs, une majorité des docteurs déclarant avoir, ou des activités d'enseignement, ou des activités de recherche. Ce sont les situations « intermédiaires » du marché du travail qui posent

15. Ce paramètre est très élevé. En effet, comme on l'a noté précédemment, on a une concentration des durées de chômage à zéro mois (près de 60 % des docteurs n'ont jamais connu le chômage).

problème. Pour les docteurs, une de ces situations typiques est constituée par le post-doctorat, activité qui concerne une proportion importante de jeunes docteurs.

Néanmoins, quelques résultats solides apparaissent et confirment les difficultés d'entrée sur le marché du travail éprouvées par une partie des docteurs. Les activités effectuées et les compétences acquises durant la thèse sont alors des éléments explicatifs importants de l'insertion des docteurs. On constate, à l'aide des modèles présentés, qu'une insertion rapide et de qualité sur le marché du travail est subordonnée à un ensemble complexe de caractéristiques. Si la discipline du doctorat joue un rôle – et en cela elle peut être la traduction d'un déséquilibre entre offre et demande de travail sur un marché particulier –, les qualités personnelles du docteur, les compétences professionnelles qu'il a acquises, les réseaux qu'il a noués ou plus généralement les différents signaux qu'il émet favorisent ou au contraire entravent son entrée sur le marché du travail.

Philippe Muguérou

IREDU-CNRS, Université de Bourgogne

9, avenue Alain Savary, BP 49870

21078 Dijon Cedex

Tél. : 03 80 39 52 37/54 50 ; Fax : 03 80 39 54 79

E-mail : philippe.moguerou@u-bourgogne.fr

Bibliographie

- Audric-Lerenard A., Topiol A., 1999, Chercheur : un métier en expansion qui permet l'embauche de jeunes diplômés, *Premières Informations et Premières Synthèses* 99.09-37.02, Darès.
- Beltramo J.-P., Bourdon J., Paul J.-J., 1994, L'emploi scientifique à l'horizon 2000 : essai de prospective, *Formation Emploi* N° 45, p.33-50.
- Couppié T., Mansuy M., 2000, La place des débutants sur les marchés du travail européen, *Céreq, Bref*, 164, mai.
- Degenne A., Lebeaux M.-O, Mounier L., 1996, Typologies d'itinéraires comme instrument d'analyse du marché du travail, *Documents Céreq* 115, série Séminaires, juillet, p.28-41.
- De Lassalle M., Maillard D., Martinelli D., Paul J.-J., Perret C., *L'insertion des docteurs : de la compétence universitaire à la qualification professionnelle*, *Documents Céreq* 144, série Synthèses, juin.
- Euroscience, 1998, The Future of Young Scientists in Europe, *draft report of the ad hoc Euroscience work group*, October 20.
- Insee, 1987, *Pour une histoire de la statistique*, tomes 1 et 2, INSEE/Economica.
- Klein John P., Moeschberger Melvin L., 1997, *Survival Analysis : Techniques for Censored and Truncated Data*, Springer.
- Laccourège A., 2000, Les chercheurs en entreprise : évolution sur longue période et situation en 1997, *Note d'information MENRT* 00-10, mars, 6 p.
- Long J. Scott, 1997, *Regression Models for Categorical and Limited Dependent Variables*, Sage Publications.
- Mangematin V., 1999, Les deux visages du docteurs, *Actes des journées scientifiques pluridisciplinaires sur les cadres*, 9-10 décembre, LEST, p.208-218.
- Mangematin V., 2000, PhD Job Market : Professional Trajectories and Incentives during the PhD, *Research Policy* 29(6), June, p.741-756.
- Martinelli D., Molinari M., 2000, *L'insertion professionnelle en 1999 des diplômés de l'enseignement supérieur*, Document Observatoire Céreq 150, juin.
- Méhaut P., 1997, Offres de formation et parcours étudiants : de nouvelles stratégies, *Formation Emploi* 58, avril-juin, p. 3-6.
- Powers D. A., Xie Y., 2000, *Statistical Methods for Categorical Data Analysis*, Academic Press.

L'accès au premier emploi des apprentis et des lycéens : peut-on parler de différences ?

Liliane Bonnal, Sylvie Mendes

1. Introduction

Dès sa création, la formation par apprentissage a suivi une évolution contrastée.

La forte hausse observée entre 1945 et 1968, qui était une conséquence des effets démographiques, a été suivie d'une forte baisse sur les vingt années suivantes. Des actions ont alors été menées pour infléchir cette tendance. Si la loi de juillet 1987, ouvrant l'apprentissage à l'ensemble des diplômés, a eu un effet peu marqué sur les effectifs, la loi quinquennale de décembre 1993 a largement inversé la tendance (Ourtau, 1998).

Cet intérêt des décideurs publics pour cette forme particulière d'enseignement a coïncidé avec l'augmentation continue du chômage des jeunes en France sur les deux dernières décennies. Cette période a montré l'importance des politiques visant à réduire le chômage des jeunes. En retardant l'accès à l'emploi, les périodes de chômage réduisent la valorisation du capital humain acquis à l'école. Tant du point de vue économique que social, il apparaissait alors nécessaire d'introduire des moyens de régulation, soit au travers d'une nouvelle politique d'éducation, et la mise en valeur de l'enseignement professionnel, soit par la mise en place de mesures d'aide à l'emploi.

Les mesures jeunes se sont alors développées et avec la persistance du chômage elles se sont transformées de mesures insérantes en mesures formatrices (CES¹ et emplois jeunes, en particulier). Le but n'est pas seulement de fournir un emploi à la sortie du système éducatif, mais de permettre aux jeunes d'accéder à des emplois sur long terme.

Dans le même temps, le gouvernement a encouragé les filières professionnelles² comme étant une forme de formation initiale. En tant que formation permettant une alternance entre l'enseignement général et l'enseignement professionnel, l'apprentissage semble être une mesure appropriée d'adéquation des besoins des entreprises et des compétences des jeunes.

On peut donc s'interroger sur le pouvoir insérant d'une telle formation.

La question est de savoir s'il est nécessaire de maintenir un système permettant d'atteindre un même niveau de formation par deux voies distinctes : l'apprentissage et le lycée professionnel, l'un offrant un savoir plus général et l'autre intégrant l'environnement économique dans l'enseignement scolaire. Certaines études, telles que celles de Addison et Siebert, 1994, Booth et Satchell, 1994, Sollogoub et Ulrich, 1999 et Bonnal, Fleury et Rochard, 1999, se sont donc attachées à décrire le parcours des jeunes passés par l'apprentissage.

Dans la lignée de ces études, notre objectif est de comparer l'accès au premier emploi des apprentis et des lycéens et, en particulier, les durées de chômage avant l'obtention du premier emploi.

Notre travail se situe donc dans la lignée des travaux sur le chômage des jeunes de bas niveau scolaire ayant préparé leur diplôme soit par apprentissage soit dans un lycée professionnel (par

1. Contrat Emploi Solidarité.

2. Un lycée pour le XXI^e siècle. L'enseignement professionnel intégré. Conférence de presse du 24 juin 1999 de Claude Allègre.

exemple Lynch, 1983 ; Torelli et Trivellato, 1989 ; Dolton, Makepeace et Treble, 1994 ; Bonnal, Mendes et Sofer, 1998) et son originalité réside dans le traitement de deux conditions initiales. La première concerne la présence de jeunes quittant le système éducatif directement vers l'emploi, c'est-à-dire pour lesquels la durée de chômage est nulle. La seconde concerne la préparation du diplôme par apprentissage. Dans ce dernier cas, le niveau de formation atteint n'est pas considéré comme un indicateur suffisant de la trajectoire scolaire, et nous montrerons l'intérêt de tenir compte du mode de formation. La décision d'une formation semi-professionnelle n'est sans doute pas un choix aléatoire sans conséquence sur la trajectoire future.

Les estimations seront menées à partir de l'enquête « Génération 92 » du Céreq³, sur un échantillon de 5885 jeunes quittant le système éducatif entre janvier et décembre 1992 et interrogés entre avril et décembre 1997. Cette enquête rétrospective permet donc d'observer le devenir des jeunes sur 72 mois.

L'étude de la première transition montre un nombre important de jeunes sortant directement de l'école vers l'emploi : 82 % des apprentis et 79 % des lycéens chez les hommes et 62 % des apprenties et 54 % des lycéennes chez les femmes. La prise en compte de ces durées nulles n'est donc pas à négliger de même que la distinction des jeunes selon leur formation d'origine.

2. Les données

Cette section présente les principales statistiques descriptives associées à l'échantillon considéré. Les données utilisées pour l'étude sont issues de l'enquête Céreq « Génération 92 ». L'échantillon est constitué de 5 885 jeunes quittant le système éducatif entre janvier et décembre 1992 et interrogés entre avril et décembre 1997. Nous possédons donc une enquête rétrospective sur 72 mois⁴. L'information recueillie mois par mois permet de reconstituer le début de la trajectoire de participation au marché du travail des individus enquêtés. Toutefois, dans le cadre de cet article, seule la durée d'accès au premier emploi, mesurée en mois, est utilisée.

L'objectif de l'étude étant de mesurer l'effet d'une formation par apprentissage dans le processus d'insertion, nous ne considérons ici que les formations scolaires pouvant être préparées soit dans un lycée professionnel soit par apprentissage et préparant à un CAP⁵ ou un BEP⁶. Elles correspondent à des formations techniques de niveaux relativement faibles (niveaux VI, V et Vbis).

Après une présentation rapide des entreprises et secteurs d'activité ayant recours à l'apprentissage, tableau 1, nous présenterons les principales caractéristiques de notre échantillon, tableau 2.

2.1 Données de cadrage

Le tableau 1 contient quelques statistiques générales sur les entreprises et les secteurs d'activité ayant recours à l'apprentissage. Par souci de comparaison, les données sont fournies pour une période précédant la date d'entrée en apprentissage, 1977 à 1988, et une période plus récente, 1996 à 1998.

Sur la décennie quatre-vingt, la part des établissements industriels dans le recrutement d'apprentis est stable, alors que celle du bâtiment est en recul au profit du secteur tertiaire, qui recrute trois apprentis sur cinq à la fin des années quatre-vingt.

À la fin des années quatre-vingt-dix, le recul du bâtiment est encore plus marqué et le secteur tertiaire semble diminuer au profit du secteur industriel. On note d'ailleurs que l'évolution du secteur tertiaire s'explique par l'évolution contrastée du secteur automobile et du secteur de l'hôtellerie/

3. Centre d'Études et de Recherches sur les Qualifications.

4. Nous ne considérons pas dans cette étude les problèmes pouvant être liés à ce type d'enquête. Nous renvoyons ici aux travaux de Magnac et Visser (1999).

5. Certificat d'Aptitude Professionnelle.

6. Brevet d'Études Professionnelles.

restauration. Le premier perd progressivement de l'importance (passant de 15 % en 1977 à 10 % en 1998) alors que le second progresse (moins de 8 % en 1977 contre plus de 13 % en 1998).

Depuis la fin des années soixante-dix jusqu'à la fin des années quatre-vingt, près des deux tiers des entreprises utilisatrices de l'apprentissage étaient des très petites entreprises, de moins de cinq salariés. Sur la fin des années quatre-vingt-dix, elles ne représentaient plus que 50 % des entreprises utilisatrices. Cette modification s'est faite au profit des entreprises de plus de dix salariés. Pour les autres (5 à 10 salariés), elles étaient peu représentées à la fin des années soixante-dix mais représentent, depuis, environ un cinquième des entreprises utilisatrices.

Tableau 1 – Les employeurs utilisateurs de l'apprentissage

	1977	1980	1985	1986	1987	1988	1996	1997	1998
Secteur d'activité									
<i>Agriculture, sylviculture, pêche</i>	-	-	-	-	-	-	2,2	2,1	2,4
Industrie	20	20,1	21	21,2	20,8	20,2	22,6	23,6	23,3
dont artisanat alimentaire	10,7	11,9	14,7	14,3	13,8	13	11	10,9	10,9
Construction	-	-	-	-	-	-	19,7	20	20,4
dont bâtiment	23,7	22,8	18	16,8	18,2	18,1	15,1	15,2	15,5
Tertiaire	56,1	56,9	61	62	61	61,7	55,5	54,3	53,8
dont réparation, commerce automobile	15,2	13,5	11,4	11,7	11,6	11	10,4	9,7	10
hôtellerie, restauration	7,8	9,1	12,9	13,5	13	13,9	14,5	13,9	13,4
Taille de l'entreprise									
0 à 4 salariés	64,2	60,8	63,6	61,8	62,5	61,2	51,7	51,7	49,3
5 à 10 salariés	15	18,1	22,1	23,5	21,4	21,7	20,6	19,5	19,6
+ de 10 salariés	20,8	21,1	14,3	14,7	16,1	17,1	27,7	28,7	31,1

Sources : MES-Darès, Dossiers statistiques du travail et de l'emploi, Premières synthèses.

2.2 Présentation de l'échantillon

L'analyse statistique a été conduite en stratifiant par sexe. Le tableau 2 présente les principales caractéristiques (âge à la sortie du système éducatif, obtention du diplôme, spécialité du diplôme, catégorie socioprofessionnelle des parents, etc.) des sortants du système éducatif. Les statistiques pondérées, présentées en annexe 1, montrent que l'échantillon est représentatif, les écarts avec l'échantillon non pondéré étant relativement faibles. Les seules différences notables concernent la spécialité du diplôme et la région de résidence en 1992. Ainsi, pour les hommes l'agriculture est sous-représentée alors que les autres spécialités industrielles sont sur-représentées. Ce qui est également le cas chez les femmes, avec également une sous-représentation de la coiffure, esthétique. Chez les hommes comme chez les femmes, la Normandie est sur-représentée pour les apprenti(e)s et les lycéen(ne)s et l'Île-de-France sous-représentée pour les lycéen(ne)s. Nous présenterons donc, ici, les statistiques non pondérées.

En ce qui concerne les caractéristiques socio-démographiques, on ne constate que peu d'écarts entre hommes et femmes, même si des différences apparaissent par mode de formation. Ainsi, les apprentis (hommes ou femmes) ont plus souvent deux parents nés en France que les lycéens et ont moins souvent des parents non diplômés (50 % contre 57 %). Par ailleurs, parmi les lycéens, hommes ou femmes, la proportion de mères employées est plus importante (43 % contre 40 %), pour les hommes lycéens la proportion de mères en emploi est plus forte (56 % contre 51 %) et pour les apprenties la proportion de pères en emploi est plus forte (84 % contre 79 %).

Pour les caractéristiques individuelles, on constate que les jeunes sont nés principalement en France et qu'ils ont en moyenne 19 ans. Le taux de réussite au diplôme est comparable pour les femmes et les hommes mais est plus élevé pour les lycéen(ne)s que pour les apprenti(e)s (72 % contre 68 %). En outre, les hommes sont plus souvent embauchés par leur maître d'apprentissage que les femmes.

Tableau 2 – Statistiques descriptives

	Hommes		Femmes	
	Apprentis	Lycéens	Apprenties	Lycéennes
Caractéristiques socio-démographiques				
2 parents nés en France	84.29	81.67	87.57	84.9
1 parent né en France	4.98	6.71	4.83	5.14
2 parents nés à l'étranger	10.73	11.62	7.6	9.96
Nombre moyen d'enfants dans la famille	3.38	3.24	3.37	3.46
dont 1 ou 2 enfants	35.14	39.28	32.57	32.71
3 ou 4 enfants	46.2	43.61	50.06	47.24
5 enfants et plus	18.66	17.11	17.37	20.05
Niveau d'études des parents				
Père sans diplôme	49.83	56.68	54	57.4
Mère sans diplôme	63.18	66.9	64	67.9
Parents diplômés	31.67	25.98	28.65	25.3
Situation des parents à la fin des études				
Père en emploi	82.43	82.08	84	78.53
Père actif	84.71	84.35	85.73	81.03
Mère en emploi	51.35	56.22	55.58	54.13
Mère active	53.89	58.73	58.23	56.3
Position professionnelle des parents en 92				
Père agriculteur	6	6.48	4,95	6.75
Père artisan	13	12.08	11,05	10.05
Père cadre	5.07	6.01	4,14	4.44
Père technicien	5.24	7.59	6,33	6.98
Père employé	19.43	19.26	20,94	22.08
Père ouvrier	42.82	40.22	43,84	40.3
Non réponse	8.44	8.36	8.75	9.4
Mère agriculteur	4.48	5.55	3.57	5.95
Mère artisan	4.14	3.85	5.52	3.63
Mère cadre	1.6	2.33	2.53	1.46
Mère technicien	2.79	3.5	2.88	2.22
Mère employée	40.88	43.2	40.16	43.23
Mère ouvrière	19.51	17.16	20.37	18.59
Non réponse	26.87	24.41	24.97	24.92
Caractéristiques individuelles				
Âge	18.89	19.07	19.03	19.19
Jeune né en France	97.13	95.91	97.47	96.93
Réussite au diplôme	68.16	71.57	68.47	72.96
Embauche par le maître d'apprentissage	39.36		24.4	
Spécialité du diplôme				
Agriculture	7	6.01	4.03	7.46
Industrie agro-alimentaire	19.68	5.66	2.53	1.09
BTP	14.19	9.57	0.58	0.76
Travail du bois, ameublement	10.05	5.37	0.12	0.1
Métallurgie	7.85	6.36	0.12	0
Mécanique	14.44	20.31	0.12	0.66
Électricité, électronique	8.45	15	0.12	0.14
Autres spécialités industrielles	5.66	9.51	7.9	15.1
Commerce, vente	2.36	3.04	33	7.55
Comptabilité, gestion	0.25	5.37	1.6	11.37
Secrétariat	0.25	1.63	3.1	18.31
Social	0.68	0.47	3.8	10.9
Hôtellerie, tourisme	4.81	4.79	10.59	10.95
Coiffure, esthétique	0.51	0.47	25.78	7.88
Autres spécialités tertiaires	3.8	6.42	6.56	7.74
Parcours scolaire antérieur				
Pas de redoublement avant la 6 ^{ème}	46.03	54.17	52.47	51.06
Un redoublement avant la 6 ^{ème}	39.61	36.89	37.05	38.79
Deux redoublements et plus avant la 6 ^{ème}	14.36	8.94	10.47	10.14
Passage par la 3 ^{ème}	47.8	72.21	63.98	78.2
Primo-insertion				
Sortie immédiate vers l'emploi	81.42	79.28	62	54.22
1 ^{ère} durée de chômage	8.66	8.10	12.04	11.28
Minimum	1	1	1	1
maximum	62	62	62	62
TOTAL	1184 (40.87)	1713 (59.13)	869 (29.08)	2119 (70.92)

Les différences les plus marquées apparaissent au niveau des spécialités de diplôme, ceci justifie donc une analyse par sexe. Certaines spécialités telles que l'industrie agro-alimentaire, le BTP ou le travail du bois sont, en effet, plus représentées chez les apprentis que chez les lycéens alors que la mécanique, l'électricité et la comptabilité sont plus représentées chez les lycéens. Chez les femmes, les apprenties sont près de 60 % représentées sur deux secteurs, le commerce et la coiffure, alors que les lycéennes sont représentées à près de 20 % sur le secrétariat, à 15 % sur les autres spécialités industrielles et à part égales sur la comptabilité, le social et l'hôtellerie.

Si pour les hommes la dispersion des spécialités entre lycéens et apprentis est comparable, pour les femmes cette dispersion est plus forte chez les lycéennes.

L'analyse du parcours scolaire antérieur montre des profils différents.

Pour les femmes, il n'y a pas de différences marquées entre apprenties et lycéennes quant à la proportion de redoublement avant la sixième. Pour les hommes, au contraire, les apprentis ont plus souvent redoublé que les lycéens. Pour les hommes, l'orientation vers l'apprentissage se fait donc plutôt pour ceux qui étaient en échec scolaire antérieurement.

Si les lycéens sont majoritairement orientés après la troisième, les apprentis ont été, pour près de la moitié, orientés directement après la cinquième. L'écart est plus marqué chez les hommes que chez les femmes, les apprenties étant pour près des deux tiers orientées après la troisième.

La primo-insertion est différente pour les hommes et les femmes, chez ces dernières le passage par l'apprentissage joue aussi bien sur la probabilité de sortie immédiate que sur la durée de chômage.

Les apprenties ont une probabilité plus forte que les lycéennes de ne pas connaître de période de chômage (62 % contre 54 %) alors que pour les hommes les probabilités sont comparables (autour de 80 %). La durée moyenne de chômage est comparable pour les apprenti(e)s et les lycéen(ne)s, mais elle est plus courte pour les hommes (environ 8 mois) que pour les femmes (environ 12 mois).

L'analyse de la répartition de la durée de chômage (tableau 3) permet d'affiner ce résultat. Les principales différences entre hommes et femmes concernent la plus faible proportion de femmes ne rencontrant pas d'épisodes de chômages (plus de 55 % contre plus de 80 %) et la plus forte proportion de femmes ayant des durées de chômage supérieures à neuf mois (16 % contre 5 %).

Parmi celles qui connaissent un épisode de chômage, les femmes ont une première durée de chômage comprise entre 1 et 6 mois, pour moitié, et entre 1 et 12 mois pour les trois-quarts. Pour les deux tiers des hommes, la première durée de chômage est inférieure à 6 mois.

Tableau 3 – Répartition de la durée de chômage (en mois)

Durée	Hommes (N=2897)			Femmes (N=2988)		
	Apprentis	Lycéens	Total	Apprenties	Lycéennes	Total
0	964 (81,42)	1358 (79,28)	2322 (80,15)	539 (62)	1149 (54,22)	1688 (56,49)
]0,3]	90 (7,6)	147 (8,58)	237 (8,18)	93 (10,7)	292 (13,78)	385 (12,89)
]3,6]	50 (4,22)	74 (4,32)	124 (4,28)	54 (6,23)	196 (9,25)	250 (8,37)
]6,9]	24 (2,03)	42 (2,45)	66 (2,28)	39 (4,49)	120 (5,66)	159 (5,32)
]9,12]	16 (1,35)	29 (1,69)	45 (1,55)	56 (6,45)	111 (5,24)	167 (5,59)
]12,18]	10 (0,85)	23 (1,34)	33 (1,14)	28 (3,22)	85 (4,01)	113 (3,78)
]18,24]	11 (0,93)	22 (1,29)	33 (1,14)	15 (1,73)	55 (2,6)	70 (2,34)
24 et plus	19 (1,6)	18 (1,05)	37 (1,28)	45 (5,18)	111 (5,24)	156 (5,22)
Total	1 184	1 713	2 897	869	2 119	2 988

3. Le modèle

L'objectif de ce travail est de comparer l'accès au premier emploi des apprentis et des lycéens, nous nous intéresserons donc aux durées de chômage avant l'obtention du premier emploi. La spécificité de l'échantillon nous amène à considérer deux conditions initiales : le passage par l'apprentissage et l'existence de transitions immédiates de l'école vers l'emploi. L'originalité de ce modèle réside donc dans le traitement de ces deux conditions pour l'analyse de la durée.

Soient Y_a et Y_e des variables dichotomiques aléatoires. Pour un individu, les réalisations de ces variables sont définies par

$$y_a = \begin{cases} 1 & \text{si l'individu choisit l'apprentissage,} \\ 0 & \text{sinon ;} \end{cases} \quad (1)$$

$$y_e = \begin{cases} 1 & \text{si l'individu trouve immédiatement un emploi,} \\ 0 & \text{sinon ;} \end{cases}$$

Soient Y_a^*, Y_e^* des variables latentes aléatoires. Pour un individu, la réalisation de ces variables est donnée par

$$y_a^* = X_a' \beta_a + u_a,$$

$$y_e^* = X_e' \beta_e + y_a \beta_{ae} + u_e,$$

où X_a, X_e sont des vecteurs de régresseurs ; β_a, β_e des vecteurs de paramètres, β_{ae} est le paramètre associé au mode de formation choisi par l'individu, u_a et u_e sont des réalisations des termes d'erreurs aléatoires U_a et U_e .

La relation (1) peut donc s'écrire :

$$y_a = \begin{cases} 1 & \text{si } y_a^* \geq 0, \\ 0 & \text{sinon ;} \end{cases}$$

$$y_e = \begin{cases} 1 & \text{si } y_e^* \geq 0, \\ 0 & \text{sinon.} \end{cases}$$

Afin de modéliser la situation vis-à-vis du marché du travail (emploi ou chômage ainsi que la durée de chômage éventuelle), nous définissons la variable suivante :

$$y_c = \text{Ln } t_c = \begin{cases} \text{Min}(X_c' \beta_c + y_a \beta_{ac} + u_c, \text{Ln } \tau_c) & \text{si } X_e' \beta_e + y_a \beta_{ae} + u_e < 0, \\ 0 & \text{sinon ;} \end{cases}$$

où X_c et β_c sont respectivement un vecteur de régresseurs et paramètres, u_c est la réalisation d'un terme d'erreur aléatoire U_c , t_c est l'observation de la variable aléatoire associée à la durée de chômage T_c et τ_c est la durée censurée. Le modèle de durée considéré est un modèle à vie accélérée. La distribution des durées est supposée log linéaire et T_c suit une distribution log normale⁷.

Nous faisons l'hypothèse que les termes d'erreurs (u_a, u_e, u_c) suivent une loi normale de moyenne zéro et de matrice des variances-covariances Σ donnée par :

$$\Sigma = \begin{pmatrix} 1 & \rho_{ae} & \rho_{ac}\sigma_c \\ \rho_{ae} & 1 & \rho_{ec}\sigma_c \\ \rho_{ac}\sigma_c & \rho_{ec}\sigma_c & \sigma_c^2 \end{pmatrix}$$

7. Cette modélisation peut être comparée à un modèle Tobit. Le modèle Tobit dans l'analyse des durées de chômage a été utilisé, par exemple, par Fougère et Serandon (1992), par Dolton et al.(1994).

La fonction de vraisemblance associée est telle que :

$$L_i(\beta_a, \beta_e, \beta_m, \beta_c, \Sigma) = l_1^{y_a y_e} l_2^{y_a (1-y_e) d} l_3^{y_a (1-y_e) (1-d)} l_4^{(1-y_a) y_e} l_5^{(1-y_a) (1-y_e) d} l_6^{(1-y_a) (1-y_e) (1-d)}$$

où d est l'indicateur de censure prenant la valeur 1 si l'individu i est embauché à la fin de l'épisode observé de chômage (la durée de chômage est alors non censurée) et 0 sinon. Les différentes contributions $l_j (j = 1, \dots, 6)$ sont données dans l'annexe 2.

4. Résultats des estimations

Les estimations ont été menées séparément pour les hommes et les femmes et en distinguant le modèle sans corrélation (modèle SC) du modèle avec corrélation (modèle AC). Par souci de présentation, les estimations de la probabilité d'être apprenti et de trouver immédiatement un emploi sont présentées dans le tableau 4 alors que les résultats du modèle de durée sont présentés dans le tableau 5.

Tableau 4 – Estimations des paramètres associés à la probabilité d'être apprenti et à la probabilité de trouver immédiatement un emploi

	Hommes CAP-BEP		Femmes CAP-BEP	
	Modèle SC	Modèle AC	Modèle SC	Modèle AC
	<i>Probabilité d'être apprenti</i>			
Passage par la 3 ^{ème}	-0.59*** (0.05)	-0.53*** (0.05)	-0.52*** (0.05)	-0.53*** (0.06)
Pas de redoublement avant la 6 ^{ème}	ns	-0.18*** (0.07)	0.11** (0.05)	0.09* (0.07)
1 redoublement avant la 6 ^{ème}	ns	-0.16** (0.07)	ref	ref
Région				
Sud-ouest	-0.31*** (0.08)	-0.33*** (0.07)	-0.37*** (0.07)	-0.38*** (0.09)
Sud-est	0.15** (0.07)	Ns	ns	ns
Nord-est	ns	-0.15*** (0.05)	-0.14*** (0.06)	-0.15 (0.11)
Île-de-France	-0.93*** (0.12)	-0.89*** (0.11)	-0.64*** (0.12)	-0.66*** (0.14)
Centre	ref	Ref	ref	ref
Nord-ouest	ref	Ref	ref	ref
Position professionnelle de la mère				
Agriculteur	-	-	-0.37*** (0.12)	-0.38*** (0.13)
Artisan	-	-	ns	ns
Cadre	-	-	0.39** (0.18)	0.38*** (0.18)
Technicienne	-	-	0.26* (0.16)	0.25* (0.18)
Employée	-	-	-0.85* (0.05)	-0.09 (0.06)
Ouvrière	-	-	ref	ref
Parents nés à l'étranger	-	-	ns	ns
Parents nés en France	0.21*** (0.06)	0.16*** (0.06)	-	-
Parents diplômés	0.19*** (0.05)	0.15*** (0.05)	-	-
Nombre d'enfants dans la famille (ref : 1 ou 2 enfants)				
3 ou 4 enfants	-	-	ns	ns
5 enfants et plus	-	-	-0.15** (0.07)	-0.17*** (0.07)

Tableau 4 (suite) – Estimations des paramètres associés à la probabilité d’être apprenti et à la probabilité de trouver immédiatement un emploi

	Hommes CAP-BEP		Femmes CAP-BEP	
	Modèle SC	Modèle AC	Modèle SC	Modèle AC
<i>Probabilité de trouver immédiatement un emploi</i>				
Apprenti	0.11** (0.06)	-	0.19*** (0.05)	-
Diplôme	0.28*** (0.05)	0.25*** (0.05)	0.19*** (0.05)	0.19** (0.08)
Spécialité du diplôme				
IAA	-0.18* (0.1)	-0.39*** (0.09)		
BTP	ref	ref		
Bois	ns	ns		
Métallurgie	ns	ns		
Mécanique	ns	ns		
Électricité, électronique	ns	ns		
Agriculture	ns	ns		
Tertiaire	ns	ns		
Commerce	-	-	ns	-0.11* (0.07)
Social	-	-	0.18** (0.09)	0.19** (0.09)
Secret	-	-	-0.24*** (0.07)	-0.22*** (0.08)
Comptabilité	-	-	-0.17** (0.08)	-0.15 (0.11)
Père en emploi	0.3*** (0.06)	0.28*** (0.06)	-	-
Mère en emploi	ns	0.1** (0.05)	-	-
Mère active	-	-	0.16*** (0.05)	0.19*** (0.07)
Âge à la sortie du système éducatif (ref : 18 ans et moins)				
19 ans	0.17*** (0.06)	0.19*** (0.06)	-	-
20 ans et plus	ns	0.15*** (0.06)	-	-
Parents français	0.34*** (0.06)	0.39*** (0.06)	ns	ns

Les nombres donnés entre parenthèses sont les écart-types.

*** coefficient significatif à 1 % ; ** significatif à 5 % ; * significatif à 10 %.

Avant la prise en compte des coefficients de corrélation, on constate que l’effet du parcours scolaire antérieur sur la probabilité d’être apprenti est différent pour les hommes et les femmes. Ainsi, les apprentis, hommes ou femmes, sont plutôt orientés dans leur filière avant la troisième⁸, mais si les apprenties sont moins susceptibles d’avoir redoublé avant la sixième, pour les apprentis cette variable est non significative. La prise en compte des corrélations entre les trois variables expliquées corrige l’effet de la variable de redoublement sur la population masculine, les apprentis étant alors non seulement orientés avant la troisième, mais étant également plus susceptibles d’avoir redoublé avant la sixième. Les hommes qui ont eu un parcours scolaire antérieur plus chaotique semblent donc plutôt choisir une formation par apprentissage.

Comparativement au Centre et au Nord-Ouest, la proportion d’apprentis est moindre dans le Sud-Ouest, l’Île-de-France et le Nord-Est. Ce résultat semble reproduire le clivage habituel entre le Nord et le Sud et les particularités de l’Île-de-France et du Nord-Est où les formations professionnelles se font principalement par voie scolaire (Simonnet et Ulrich, 2000).

Sur la population féminine, on note que celles dont la mère est artisan ont la même probabilité de passer par l’apprentissage que celles dont la mère est ouvrière. Comparativement à ces deux catégories professionnelles, celles dont la mère est cadre ou technicienne sont plus susceptibles de

8. Cet effet est amené à disparaître avec la suppression de l’orientation systématique à l’issue de la cinquième.

choisir l'apprentissage plutôt que la voie scolaire, alors que le contraire s'observe pour les mères agricultrices et employées. L'apprentissage semble donc avoir un peu perdu de son image négative auprès des parents.

Pour les femmes, le pays de naissance des parents n'est pas un facteur explicatif du passage par l'apprentissage, alors que les enfants issus de familles nombreuses (cinq enfants et plus) sont plus susceptibles de choisir la voie scolaire. Chez les hommes, au contraire, les apprentis font plutôt partie de familles dont les deux parents sont diplômés et nés en France.

Pour les hommes comme pour les femmes, la probabilité de sortie immédiate est fortement influencée par l'obtention du diplôme alors que la spécialité de ce diplôme n'a pas le même effet pour les deux sexes. Pour les hommes, seule l'industrie agro-alimentaire est plutôt un frein à la sortie immédiate. Pour les femmes, si le social semble protéger du chômage, le commerce, le secrétariat et la comptabilité réduisent la probabilité de sortie immédiate vers l'emploi.

La présence de parents en emploi, pour les hommes, ou d'une mère active, pour les femmes, favorise la sortie immédiate.

Tableau 5 – Estimations des paramètres associés au modèle de durée

	Hommes CAP-BEP		Femmes CAP-BEP	
	Modèle SC	Modèle AC	Modèle SC	Modèle AC
<i>Durée de chômage avant la transition vers un emploi</i>				
Constante	2.05*** (0.17)	2.15*** (0.25)	2.2*** (0.16)	2.77*** (0.22)
Apprenti	ns	-0.61** (0.29)	ns	ns
Diplôme	-0.23*** (0.09)	-0.24*** (0.1)	-0.15** (0.07)	ns
Père actif	ns	-0.13* (0.1)		
Mère active	-0.23*** (0.09)	-0.23*** (0.09)		
Parents nés en France	ns	Ns	ns	-0.22* (0.14)
1 parent né à l'étranger	ref	Ref	ref	ref
2 parents nés à l'étranger	ref	Ref	ns	ns
Âge à la sortie du système éducatif: 20 ans et plus	0.18* (0.1)	0.18** (0.09)	ns	ns
Spécialité du diplôme				
IAA	ns	-0.24*(0.17)	-	-
BTP	ref	ref	-	-
Bois	ns	ns	-	-
Métallurgie	ns	ns	-	-
Mécanique	ns	ns	-	-
Électricité	ns	-0.25*(0.17)	-	-
Agriculture	ns	ns	ns	ns
Tertiaire	ns	-0.22**(0.15)	ns	ns
Industrie	-	-	ref	ref
σ_c	1.06*** (0.03)	1.10*** (0.04)	1.12*** (0.02)	1.23*** (0.07)
δ_{cc}	-	0.36** (0.16)	-	0.16* (0.11)
δ_{ca}	-	1.15*** (0.16)	-	0.17** (0.1)
δ_{ac}	-	ns	-	0.53*** (0.18)

$$\rho_{uv} = \tanh(\delta_{uv})$$

Pour les hommes, les classes d'âge montrent que les plus âgés sont aussi ceux qui ont une plus forte probabilité de sortie immédiate.

Si chez les hommes ceux qui sont de parents français sont moins susceptibles de connaître le chômage, pour les femmes cette variable est non significative.

Sur la population masculine, le coefficient de corrélation apprenti/emploi, δ_{ea} , est fortement significatif et positif, ce qui laisse penser que les apprentis ont plutôt des caractéristiques favorables en terme de sortie immédiate. On notera la non-significativité du coefficient apprenti-chômage, δ_{ac} .

Pour ceux qui rencontrent une période de chômage, elle est d'autant plus courte que les individus ont choisi l'apprentissage et qu'ils sont diplômés. Le lieu de naissance des parents n'explique pas la durée de chômage alors que le fait d'avoir une mère active diminue cette durée. S'ils rencontrent une période de chômage, les plus âgés ont, en moyenne, des durées plus longues. Enfin, ceux qui ont choisi comme spécialité l'industrie agro-alimentaire, l'électricité ou le tertiaire, plutôt que le BTP, ont une première durée de chômage plus courte.

L'analyse de la durée sur la population féminine montre des différences marquées entre le modèle sans corrélation et avec corrélations. Ainsi, le diplôme qui protégeait du chômage n'a plus ici d'effet significatif. Au contraire, ceux dont les parents sont nés en France ont aussi une première durée de chômage plus courte. On note que l'âge de sortie du système éducatif ainsi que la spécialité du diplôme n'ont pas d'effet significatif sur la durée de chômage.

Les trois coefficients de corrélations sont significatifs et positifs, ce qui laisse présumer que les caractéristiques inobservées des individus qui les amènent à choisir l'apprentissage conditionnent également leur insertion, aussi bien pour la sortie immédiate que pour la première durée de chômage. Cela semble donc indiquer que les apprenties ont une probabilité plus forte de ne pas connaître de chômage avant l'obtention de leur premier emploi. Mais dans le cas contraire, leur filière de formation ne leur permet pas d'accéder plus rapidement à l'emploi.

5. Conclusion

Ces dernières années, la montée du chômage des jeunes a amené les pouvoirs publics à réorienter leurs politiques d'emploi. L'accent s'est alors porté sur la formation professionnelle en général, et l'apprentissage en particulier, comme étant un moyen efficace d'adéquation des besoins des entreprises et des compétences des jeunes. Il était donc légitime de s'interroger sur le pouvoir insérant d'une telle formation. Les estimations, menées sur un échantillon de jeunes quittant le système éducatif entre janvier et décembre 1992, montrent l'intérêt de tenir compte du mode de formation dans l'analyse de la primo-insertion.

D'une part, cette étude montre que ceux qui choisissent l'apprentissage plutôt que le lycée professionnel ont des caractéristiques bien particulières. Les différences régionales à elles seules ne suffisent pas à identifier les apprentis des lycéens. Certaines caractéristiques socio-démographiques, telles que la nationalité des parents, le nombre d'enfants dans la famille ou le parcours scolaire antérieur, peuvent également justifier le choix de la filière de formation.

On constate, d'autre part, un effet de la filière de formation sur la primo-insertion. Ainsi, si pour les femmes les différences s'observent essentiellement sur la probabilité de sortie immédiate, pour les hommes au contraire les apprentis semblent mieux protégés contre le chômage. Les hommes comme les femmes ont donc une probabilité plus forte de sortie immédiate s'ils ont choisi l'apprentissage, mais s'ils rencontrent une période de chômage leur mode de formation n'est une bonne protection que pour les hommes.

Cette étude devra être complétée pour tenir compte du fait que certains jeunes ne sortent pas de l'école vers le chômage ou l'emploi, mais qu'ils peuvent être observés en inactivité, en formation ou au service national. Il nous faudra alors considérer un modèle à risques concurrents (Bonnal et Fougère, 1990, Cases et Lollivier, 1994, Dolton et O'Neill, 1996, Gonzalo, 1998), où la durée de chômage est analysée conditionnellement à l'état de destination.

Liliane Bonnal

GREMAQ, Université Toulouse I
Manufacture des Tabacs, Bat F, 21 allée de Brienne 31000 Toulouse
Tél. : 05 61 12 85 43 ; Fax : 05 61 22 55 63 ; E-mail : bonnal@cict.fr

Sylvie Mendes

LEO, Faculté de droit, d'économie et de gestion
Rue de Blois, BP 6739 45067 Orléans cedex 2
Tél. : 02 38 41 70 37 ; Fax : 02.38.41.73.80 ; E-mail : sylvie.mendes@univ-orleans.fr

Bibliographie

- Addison J.T., Siebert W.S., 1994, Vocational training and the European Community, *Oxford Economic Papers*, 46(4).
- Bonnal L., Fleury L., Rochard M.B., 1999, L'insertion professionnelle des apprentis et des lycéens professionnels : des emplois proches des formations suivies, *Économie et Statistique*, 323(3), 3-30.
- Bonnal L., Fougère D., 1990, Les déterminants individuels des durées de chômage, *Économie et Prévision*, 5, 45-82.
- Bonnal L., Mendes S., 2000, Faut-il développer la formation par apprentissage, *Document de travail*, Cahier LEO 2000-04, Cahier Gremaq 2000.01.533.
- Bonnal L., Mendes S., Sofer C., 1998, Access to the first job: a comparison between apprenticeship and vocational in France, *Document de travail*, n° 1998-20, LEO.
- Booth A.L. and Satchel S.E., 1994, Apprenticeships and job tenure, *Oxford Economic Papers*, 46(4).
- Cases C., Lollivier S., 1994, Estimation d'un modèle de sortie du chômage à destinations multiples, *Économie et Prévision*, 113-114(2/3), 177-187.
- Dolton P.J., Makepeace G.H., Treble J.G., 1994, The youth training scheme and the school-to-work transition, *Oxford Economic Papers*, 46(4), 629-657.
- Dolton P.J., O'Neill D., 1996, Unemployment duration and the restart effect: some experimental evidence, *Economic journal*, 106(435), 387-400.
- Fougère D., Serandon A., 1992, La transition du système éducatif à l'emploi en France : le rôle des variables scolaires et sociales, *Revue de l'économie sociale*, n° 27-28, Tome 2, p. 89-101.
- Gonzalo M.T., 1998, Job exit of men: new job destination versus unemployment destination, *Applied economics*, 30, 1231-1238.
- Lynch L.M., 1983, Job search and youth unemployment, *Oxford Economic Papers*, 35, 271-282.
- Magnac T., Visser M., 1999, Transition models with measurement errors, *Review of economics and statistics*, 81(3), 466-474.
- Ourtau M., 1998, L'apprentissage : chiffres et points de vue d'acteurs, *Document de travail*, note Cejee n° 278(98-17), LIRHE.
- Simonnet V., Ulrich V., 2000, La formation professionnelle et l'insertion sur le marché du travail : l'efficacité du contrat d'apprentissage, *Économie et Statistique*, 337-338(7/8), 81-95.
- Sollogoub M., Ulrich V., 1999, Les jeunes en apprentissage ou en lycée professionnel, *Économie et Statistique*, 323(3), 31-49.
- Torelli N., Trivellato U., 1989, Youth unemployment duration from the Italian labour force survey, *European economic review*, 33, 407-415.

Annexe 1 – Statistiques descriptives pondérées

	Hommes		Femmes	
	Apprentis	Lycéens	Apprenties	Lycéennes
Caractéristiques socio-démographiques				
Parents nés en France	83.38	79.61	87.06	83.84
Un parent né à l'étranger	4.99	7.19	4.77	5.29
Nombre d'enfants dans la famille	3.43	3.22	3,34	3.39
Niveau d'études des parents				
Père sans diplôme	50.14	57.12	52.71	57.49
Mère sans diplôme	63.44	65.79	63.19	67.99
Parents diplômés	30.89	26.78	28.92	25.24
Situation des parents à la fin des études				
Père en emploi	82.07	82.95	83.63	78.77
Père actif	84.24	85.12	85.22	81.22
Mère en emploi	52.74	57.92	55.82	55.21
Mère active	55.08	60.38	58.01	57.3
Position professionnelle des parents en 92				
Père agriculteur	6.94	8.11	5,2	7.06
Père artisan	13.46	11.64	11,2	10.27
Père cadre	4.34	6.91	3,77	4.37
Père technicien	5.07	7.72	6,53	7.57
Père employé	20.44	18.85	21,29	22.01
Père ouvrier	40.77	38.79	43,73	39
Mère agriculteur	5.57	6.89	3.81	6.15
Mère artisan	3.73	3.58	5.72	3.7
Mère cadre	1.75	2.6	2.86	1.46
Mère technicien	3.31	3.75	2.99	2.28
Mère employée	39.62	42.65	39.59	44.08
Mère ouvrière	19.2	16.65	20.81	17.74
Caractéristiques individuelles				
Âge	18.91	19.03	18.98	19.17
Jeune né en France	96.85	95.79	97.72	96.66
Réussite au diplôme	65.53	70	68.79	73.3
Embauche par le maître d'apprentissage	38.83		25.22	
Spécialité du diplôme				
Agriculture	9.84	9.5	5.85	11.67
Industrie agroalimentaire	21.2	3.76	2.76	0.7
BTP	15.8	9.09	0.54	0.69
Travail du bois, ameublement	7.62	3.6	0.06	0.07
Métallurgie	7.93	7.26	0.10	0
Mécanique	15.24	23.77	0.02	0.65
Électricité, électronique	6.66	15.65	0.07	0.13
Autres spécialités industrielles	3.25	5.47	4.93	10.52
Commerce, vente	2.49	3.41	31.12	7.39
Comptabilité, gestion	0.35	6.09	1.68	11.97
Secrétariat	0.22	1.81	3.37	20.4
Social	0.52	0.34	3.3	9.66
Hôtellerie, tourisme	4.44	3.94	10	9.42
Coiffure, esthétique	0.79	0.78	30.82	10.42
Autres spécialités tertiaires	3.65	5.55	5.36	6.31
Parcours scolaire antérieur				
Age d'entrée en 6 ^{ème}	11.73	11.54	11.58	11.59
Pas de redoublement avant la 6 ^{ème}	45.58	54.65	51.84	50.67
Un redoublement avant la 6 ^{ème}	39.37	36.36	38.19	39.26
Deux redoublements et plus avant la 6 ^{ème}	15.05	8.99	9.97	10.07
Passage par la 3 ^{ème}	49.83	73.72	66.45	79.81
Primo-insertion				
Sortie immédiate vers l'emploi	81.85	79.72	64	55.14
1 ^{ère} durée de chômage	8.52	8.43	12.52	10.74
Chômage sur toute la période	0.31	0.37	1.58	1.06
TOTAL	20 355 (41.56)	28 620 (58.44)	15 268 (28.71)	37 912 (71.29)

Annexe 2 – Expression des différentes contributions à la vraisemblance

$$l_1 = \Pr(Y_a = 1, Y_e = 1) = \int_{-X_a\beta_a - X_c\beta_c - y_a\beta_{ac}}^{+\infty} \int_{-\infty}^{+\infty} f(u_a, u_e) du_e du_a,$$

$$\begin{aligned} l_2 &= \Pr(Y_a = 1, Y_e = 0, Y_c = y_c) = \Pr(Y_a = 1, Y_e = 0 / Y_c = y_c) * \Pr(Y_c = y_c) \\ &= \int_{-X_a\beta_a}^{+\infty} \int_{-\infty}^{-X_c\beta_c - y_a\beta_{ac}} f(u_a, u_e / u_c) du_e du_a * \frac{1}{\sigma_c} \varphi\left(\frac{y_c - X_c\beta_c - y_a\beta_{ac}}{\sigma_c}\right), \end{aligned}$$

$$l_3 = \Pr(Y_a = 1, Y_e = 0, Y_c > \text{Ln}\tau_c) = \int_{-X_a\beta_a}^{+\infty} \int_{-\infty}^{-X_c\beta_c - y_a\beta_{ac}} \int_{\frac{\text{Ln}\tau_c - X_c\beta_c - y_a\beta_{ac}}{\sigma_c}}^{+\infty} f(u_a, u_e, u_c) du_c du_e du_a,$$

$$l_4 = \Pr(Y_a = 0, Y_e = 1) = \int_{-\infty}^{-X_a\beta_a} \int_{-X_c\beta_c - y_a\beta_{ac}}^{+\infty} f(u_a, u_e) du_e du_a,$$

$$\begin{aligned} l_5 &= \Pr(Y_a = 0, Y_e = 0, Y_c = y_c) = \Pr(Y_a = 0, Y_e = 0 / Y_c = y_c) * \Pr(Y_c = y_c) \\ &= \int_{-\infty}^{-X_a\beta_a - X_c\beta_c - y_a\beta_{ac}} \int_{-\infty}^{-X_c\beta_c - y_a\beta_{ac}} f(u_a, u_e / u_c) du_e du_a * \frac{1}{\sigma_c} \varphi\left(\frac{y_c - X_c\beta_c - y_a\beta_{ac}}{\sigma_c}\right), \end{aligned}$$

$$l_6 = \Pr(Y_a = 0, Y_e = 0, Y_c > \text{Ln}\tau_c) = \int_{-\infty}^{-X_a\beta_a - X_c\beta_c - y_a\beta_{ac}} \int_{-\infty}^{-X_c\beta_c - y_a\beta_{ac}} \int_{\frac{\text{Ln}\tau_c - X_c\beta_c - y_a\beta_{ac}}{\sigma_c}}^{+\infty} f(u_a, u_e, u_c) du_c du_e du_a,$$

où φ et Φ sont respectivement les fonctions de densité et de répartition d'une distribution normale univariée centrée et réduite.

La fonction de vraisemblance s'écrit donc

$$L(\beta_a, \beta_e, \beta_m, \beta_c, \Sigma) = \prod_{i=1}^N L_i(\beta_a, \beta_e, \beta_m, \beta_c, \Sigma)$$

Etant donné que $\rho_{uv} \in]-1, 1[$ nous supposons que

$$\rho_{uv} = \tanh(\delta_{uv}) = \frac{\exp(\delta_{uv}) - \exp(-\delta_{uv})}{\exp(\delta_{uv}) + \exp(-\delta_{uv})}, \quad \delta_{uv} \in \mathbb{R}.$$



L'insertion professionnelle des allocataires du RMI

Bertrand Lhommeau, Laurence Rioux

Introduction

Mieux vaut être jeune, diplômé et en bonne santé pour retrouver un emploi : les caractéristiques individuelles qui favorisent la reprise d'emploi, notamment des allocataires du RMI, sont bien connues. En revanche, faute de données longitudinales, les caractéristiques individuelles favorisant le maintien en emploi, une fois repris un premier emploi, le sont moins. Une enquête de l'Insee (en collaboration avec la Cnaf, le Cerc, la Darès, la Dirmi et la Drees) qui suit mois par mois, de janvier 1997 à septembre 1998, les allers et retours entre l'emploi et le chômage des allocataires du RMI de décembre 1996 permet de fournir une première réponse.

À partir de cette enquête, nous mettons d'abord en évidence que les allocataires passés par l'emploi entre janvier 1997 et septembre 1998 ont des caractéristiques assez proches, en dehors de l'âge et de l'état de santé, quelle que soit la durée de l'activité rémunérée. Ces caractéristiques les distinguent nettement des allocataires qui restent chômeurs ou inactifs sur l'ensemble de la période. Autrement dit, si les caractéristiques individuelles (sexe, diplôme, expérience professionnelle, ...) affectent clairement la probabilité d'accéder à un emploi, la durée en emploi, elle, semble moins en dépendre. De quoi dépend alors le maintien en emploi ? Le type du premier emploi retrouvé affecte-t-il les chances d'insertion sur le marché du travail ? Nous tenterons plus précisément de répondre aux questions suivantes. Que deviennent les allocataires du RMI qui reprennent un emploi ? Quelles sont leurs chances de s'y maintenir durablement et d'accéder finalement à un emploi à durée indéterminée ? L'accent sera donc mis sur la stabilité de l'activité rémunérée, mieux garantie par un CDI, plutôt que sur le gain financier de la reprise d'emploi.

Précisons que l'expression « d'allocataire du RMI » renvoie dans cet article à la situation administrative au 31 décembre 1996, que le foyer considéré perçoive encore ou non le RMI au moment des enquêtes (janvier et septembre 1998).

Les caractéristiques socio-démographiques déterminent fortement l'accès à l'emploi mais peu le maintien en emploi

Les allocataires ou anciens allocataires du RMI peuvent se trouver dans trois situations : occuper une activité rémunérée (à leur compte, en tant que salariés ou stagiaires rémunérés en entreprise), être chômeurs au sens large du terme (c'est-à-dire rechercher activement un emploi ou souhaiter en occuper un sans pour autant être en recherche active) ou enfin être inactifs. En janvier 1998, 26 % des personnes au RMI le 31 décembre 1996 déclaraient avoir un emploi ou un stage rémunéré, 57 % cherchaient un emploi ou à tout le moins souhaitaient en occuper un et les autres étaient inactifs (annexe 1). En complétant ces constats au moment de l'enquête par l'analyse du calendrier mensuel d'activité entre les deux dates, il apparaît qu'entre janvier 1997 et septembre 1998, plus de la moitié (52,5 %) des allocataires du RMI du 31 décembre 1996 ont eu un emploi ou un stage rémunéré en entreprise, même de très courte durée (annexe 2).

En combinant les informations des deux enquêtes (janvier et septembre 1998) et des calendriers, cinq trajectoires principales d'activité peuvent être distinguées *ex ante*¹ (tableau 1). Tout d'abord, la trajectoire « *Inactivité* » regroupe les allocataires du RMI qui se sont déclarés inactifs en janvier ou septembre 1998. Parmi les autres allocataires, on distingue quatre trajectoires d'activité selon la durée d'emploi qu'ils ont cumulée de janvier 1997 à septembre 1998 : la trajectoire « *Chômage permanent* » regroupe les allocataires qui n'ont jamais travaillé, la trajectoire « *Court passage par l'emploi* », ceux qui ont travaillé au plus dix mois, la trajectoire « *Emploi majoritaire* », ceux qui ont travaillé de onze à vingt mois, et enfin, la trajectoire « *Emploi permanent* », ceux qui ont travaillé l'ensemble des vingt-et-un mois.

Tableau 1 – Cinq trajectoires d'activité des allocataires du RMI entre janvier et septembre 1998

	Activité au moment des enquêtes		Nombre de mois avec une activité rémunérée entre janvier 1997 et septembre 1998	%
	En janvier 1998	En septembre 1998		
<i>Emploi permanent</i>	Emploi	Emploi	vingt-et-un mois	8,4
<i>Emploi majoritaire</i>	Emploi, chômage	Emploi, chômage	De 11 à vingt mois	19,3
<i>Court passage par l'emploi</i>	Emploi, chômage	Emploi, chômage	De 1 à dix mois	22,7
<i>Chômage permanent</i>	Chômage	Chômage	aucun mois	30,4
<i>Inactivité</i>	Inactivité	Emploi, chômage, inactivité	De 0 à 19 mois	19,2
	Emploi, chômage, inactivité	Inactivité		

Lecture : 8,4 % des allocataires du RMI au 31 décembre 1996 ont eu une activité rémunérée pendant vingt-et-un mois de janvier 1997 à septembre 1998.

Source : Enquête RMI, janvier, septembre 1998, Insee, en collaboration avec Cnaf, Cerc, Darès, Dirmi, Drees.

Dans le cas des allocataires du RMI, l'emploi permanent ne correspond pas forcément à la norme usuelle du contrat à durée indéterminée à temps plein. En effet, dans la trajectoire « *Emploi permanent* » se retrouvent deux populations différentes : des jeunes diplômés qui travaillent à temps plein en cdi et sortent vite du RMI ; des personnes plus âgées qui restent durablement employées à temps partiel et ne parviennent pas à sortir de la pauvreté. Compte tenu du faible effectif de la catégorie « *Emploi permanent* », il n'est pas possible de distinguer ces deux populations dans l'analyse.

Les cinq trajectoires définies dans le tableau 1 correspondent-elles à des profils bien différenciés d'allocataires ? Une analyse « toutes choses égales par ailleurs » (voir tableau 2 pour les résultats et annexe 3 pour la méthode) montre que ce n'est pas le cas.

En effet, « toutes choses égales par ailleurs », les principales caractéristiques socio-démographiques des allocataires passés par l'emploi (« *Emploi permanent* », « *Emploi majoritaire* » et « *Court passage par l'emploi* ») paraissent peu différentes. Ainsi, ni le diplôme, ni l'expérience professionnelle, ni le type de foyer RMI ne sont des caractéristiques discriminantes de la durée cumulée d'activité. L'âge et l'état de santé distinguent davantage les travailleurs permanents (vingt-et-un mois d'activité) des travailleurs temporaires (entre un et vingt mois d'activité) : les premiers sont un peu plus âgés et néanmoins en meilleure santé. Mais au total, les trois trajectoires avec passage par l'emploi peuvent être regroupées en une seule.

Bien sûr les frontières entre cette trajectoire « regroupée » de passage par l'emploi et les deux autres (« *chômage permanent* » et « *Inactivité* ») ne sont pas complètement étanches. Par exemple, la trajectoire « *court passage par l'emploi* » forme une trajectoire intermédiaire entre les trajectoires « *emploi majoritaire* » et « *chômage permanent* ». Néanmoins, il reste que les allocataires qui ont eu une activité, fût-elle très courte, apparaissent beaucoup plus proches de ceux qui travaillent la majeure partie du temps que de ceux qui sont toujours restés au chômage.

1. Pour une analyse plus détaillée des trajectoires d'activité des allocataires du RMI, voir Lhommeau et Rioux, *Études et Résultats* n° 84, octobre 2000, dont nous reprenons ici quelques résultats.

Tableau 2 – Trajectoires d'activité des allocataires de décembre 1996
Référence : la trajectoire « Emploi permanent ». Paramètres estimés

	<i>Emploi majoritaire / Emploi permanent</i>	<i>Court passage par l'emploi / Emploi permanent</i>	<i>Chômage permanent / Emploi permanent</i>	<i>Inactivité / Emploi permanent</i>
constante	-	-1,11	-1,58	-1,22
Sexe et âge				
Homme moins de 31 ans	1,01	1,15	-	-1,63
Homme de 31 à 45 ans	0,88	1,26	0,84	-0,88
Homme de 46 ans et plus	-	0,90	0,97	-
Femme de moins de 31 ans	1,14	1,31	0,71	-
Femme de 31 à 45 ans	0,49	0,80	0,58	-
Femme de 46 ans et plus	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Diplôme				
Supérieur au bac	-	-0,49	-0,88	-1,36
Bac	-	-	-	-1,14
Diplôme inférieur au bac	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Expérience professionnelle passée				
Aucune expérience professionnelle passée	-	1,03	2,16	3,24
Travail régulier, puis chômage	-	-	-	(0,39)
Alternance Chômage-emploi	-	-	-0,39	-
Longue période de chômage ou d'inactivité	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Type de foyer RMI, en janvier				
Famille monoparentale	-	-	-	-0,81
Couple ou Isolé	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Problèmes de santé, empêchant de travailler				
En janvier et en septembre	(0,60)	1,45	2,40	2,86
En janvier ou en septembre	0,63	0,87	0,98	1,21
Ni en janvier ni en septembre	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
État du bassin local d'emploi				
Taux de chômage	0,04	0,12	0,29	0,26

Légende :

Emploi permanent : vingt-et-un mois d'activité rémunérée de janvier 97 à septembre 98.

Emploi majoritaire : emploi ou chômage en janvier et septembre 1998 et plus de dix mois d'activité rémunérée cumulée.

Court passage par l'emploi : emploi ou chômage en janvier et septembre 1998 et au plus dix mois d'activité rémunérée cumulée.

Chômage permanent : chômage en janvier et septembre 98 et aucun mois d'activité rémunérée de janvier 97 à septembre 98.

Inactivité : inactivité en janvier ou septembre 98.

Tous : ensemble des allocataires du RMI au 31 décembre 96.

Lecture :

- , paramètre non significativement différent de 0 au seuil de 10 %

() , paramètre non significativement différent de 0 au seuil de 5 %.

Source : Enquête RMI, janvier, septembre 1998, Insee, en collaboration avec Cnaf, Cerc, Dares, Dirmi, Drees.

Les trajectoires « Chômage permanent » et passage par l'« Inactivité » correspondent au contraire à des profils différenciés d'allocataires. Leurs caractéristiques socio-démographiques sont, d'une part, significativement différentes entre elles et, d'autre part, les distinguent nettement des allocataires qui passent par l'emploi. Les caractéristiques les plus discriminantes sont le niveau d'études et l'état de santé de l'allocataire, qui reflètent son « employabilité » immédiate sur le marché du travail. Ainsi, 75,8 % des inactifs ont au plus un Certificat d'Études primaires (CEP), soit le double des allocataires qui ont travaillé de onze à vingt-et-un mois. De même, les inactifs sont huit fois plus nombreux à avoir des problèmes de santé en janvier et septembre 1998 que les allocataires en emploi permanent.

Ces trois grandes trajectoires correspondent à trois fonctions différentes du RMI, selon l'éloignement du marché du travail des bénéficiaires. Tout d'abord, pour les allocataires passés au moins une fois par l'emploi, le RMI constitue un dispositif transitoire ou d'attente à l'insertion professionnelle. Pour les allocataires restés au chômage sur toute la période, le RMI est le substitut d'une indemnisation du chômage de longue durée, l'entrée dans le dispositif intervenant à la suite de l'épuisement des droits ou faute d'une expérience professionnelle suffisamment proche. Enfin, le RMI peut être vu comme un revenu d'inactivité pour les personnes les plus durablement éloignées du marché du travail.

Le RMI assimilable à un « revenu d'inactivité » pour des personnes éloignées du marché du travail et ayant souvent connu des problèmes familiaux

Environ 2 allocataires du RMI sur 10 se sont déclarés inactifs en janvier 1998 ou (et) en septembre 1998 (trajectoire « *Inactivité* » du tableau 1). Ils cumulent tous les indices d'une faible proximité du marché du travail : ancienneté au RMI élevée, âge élevé, faible niveau d'études et manque d'expérience professionnelle (tableau 2). En effet, ces inactifs sont sensiblement plus âgés que l'ensemble des allocataires : presque la moitié a plus de 51 ans. Ce sont pour deux tiers des femmes, et ils sont rarement diplômés : 50 % sont sans diplôme ou n'ont que le CEP. En outre, la faiblesse de leur formation initiale n'est pas compensée par leur expérience professionnelle passée. En janvier 1998, 38 % n'avaient eu aucun emploi d'une durée d'au moins six mois au cours de leur carrière, contre 23 % de l'ensemble des allocataires enquêtés. Enfin, pour ceux qui ont eu un emploi d'au moins six mois, il s'agit souvent d'une expérience lointaine, difficile à valoriser dans la recherche d'un nouvel emploi, et à laquelle a succédé une longue période d'inactivité. Ni leur état de santé ni, dans une moindre mesure, leur réseau de relations sociales (amis et parents) ne contribuent enfin à les rapprocher du monde du travail. Le RMI joue alors le rôle d'un revenu d'inactivité pour des personnes durablement éloignées du marché du travail mais qui ne peuvent prétendre à un autre minimum social.

Les raisons de leur entrée au RMI et de leur sortie éventuelle du dispositif le confirment. La perte d'un travail ou d'une indemnité de chômage expliquent seulement 28 % des demandes de RMI tandis que l'absence de ressources (43 %), la perte d'une allocation (essentiellement l'allocation pour parent isolé (6,5 %)) ou une rupture conjugale (11 %) sont à l'origine de six motifs d'inscription sur dix.

Au bout du compte, en septembre 1998, 66 % des allocataires du RMI inactifs en janvier ou septembre 1998 perçoivent encore le RMI. Si cette proportion est peu différente de celle observée pour l'ensemble des allocataires, les motifs en sont très différents : l'emploi n'est cité que dans 11 % des cas, et c'est toujours l'activité du conjoint ou d'un autre membre de la famille qui a permis la sortie du dispositif. La perception d'une autre allocation que le RMI par l'allocataire ou un membre du foyer est invoquée dans près de 3 cas sur 4 : il s'agit principalement de l'allocation adulte handicapé ou d'une pension d'invalidité (dans un quart des cas) mais aussi d'une pension de retraite ou du minimum vieillesse (dans deux cas sur 10). Dans ces cas, la sortie du RMI consacre également le retrait définitif de l'allocataire de la vie active.

Le RMI comme indemnisation du chômage de longue durée

Trois allocataires du RMI de décembre 1996 sur 10 sont restés au chômage au cours des vingt-et-un mois suivants (trajectoire « *Chômage permanent* » du tableau 1). Ces chômeurs sont majoritairement des hommes et ont des difficultés spécifiques en termes d'insertion. Peu diplômés, ils sont deux fois plus souvent sans expérience professionnelle que les autres allocataires au chômage en janvier 1998. Ils sont également 18 % à rencontrer de manière permanente des problèmes de santé en janvier et septembre 1998. Néanmoins, ils demeurent très majoritairement dans une logique de recherche d'emploi : en janvier 1998, plus de 8 sur 10 recherchaient activement un emploi. Pour ces personnes, le RMI est le substitut d'une indemnisation du chômage de longue durée. Pour certains, le RMI a pris directement le relais de l'allocation chômage : 22 % déclarent ainsi que c'est la fin de leurs droits à indemnisation du chômage qui a causé l'entrée au RMI. Pour d'autres (25 % de cette population), c'est la perte d'emploi qui explique l'inscription au RMI, sans qu'on puisse savoir s'ils ont ou non perçu une indemnité chômage entre temps.

Le RMI comme dispositif transitoire ou d'attente dans la recherche d'un emploi

La moitié des allocataires du RMI de décembre 1996 a eu au moins une période d'activité rémunérée de janvier 1997 à septembre 1998 (trajectoires « *Emploi permanent* », « *Emploi majoritaire* » et « *Court passage par l'emploi* » du tableau 1). L'accès à l'emploi correspond à des caractéristiques individuelles et un environnement économique davantage favorables à l'insertion professionnelle : meilleur état de santé, niveau d'études plus élevé et taux de chômage de longue durée de la zone d'emploi plus bas. Ainsi ces allocataires sont deux fois plus nombreux que ceux qui n'ont jamais travaillé au cours des vingt-et-un mois à avoir obtenu un diplôme de l'enseignement supérieur.

La plus grande proximité de ces allocataires avec le marché du travail est confirmée par leurs conditions d'entrée au RMI et de sortie du dispositif. À l'exception des plus jeunes, l'entrée au RMI s'effectue le plus souvent à la suite de la perte d'un emploi ou d'une indemnité de chômage. Même à âge donné, leur inscription au RMI était en décembre 1996 plus récente que celle des autres allocataires (l'ancienneté médiane de leur dernière inscription est égale à vingt mois) ; ils sont également plus nombreux à s'être inscrits dès leur vingt-cinquième anniversaire (14 %, contre 10 % pour l'ensemble des allocataires de décembre 1996) et seulement 10 % étaient inactifs à ce moment-là. En outre, c'est la reprise d'une activité qui explique le plus grand nombre de sorties du RMI. Le RMI joue donc bien pour ces allocataires le rôle d'un dispositif transitoire dans la recherche d'un emploi.

Quelle chance d'insertion professionnelle après l'accès à un premier emploi ?

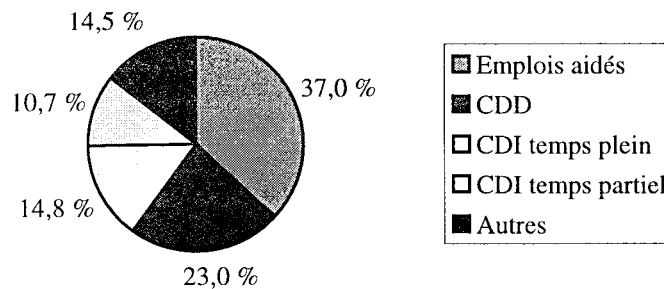
L'analyse « toutes choses égales par ailleurs » des trajectoires d'activité souligne que, à l'exception de l'âge et de l'état de santé, les allocataires passés par l'emploi entre janvier 1997 et septembre 1998 ont des caractéristiques assez proches, quelle que soit la durée de l'activité rémunérée. Ainsi, comme nous l'avons déjà évoqué précédemment, si les caractéristiques individuelles affectent clairement la probabilité d'accéder à l'emploi, elles semblent jouer un rôle moindre sur la probabilité de se maintenir en activité après l'accès à ce premier emploi. De quoi dépend alors le maintien en emploi ? Les caractéristiques du premier emploi occupé affectent-elles les chances d'insertion sur le marché du travail ? Par insertion, on entend le maintien durable en emploi (même si plusieurs emplois se succèdent au cours du temps) et l'accès à un emploi stable à durée indéterminée (à temps plein ou temps partiel). L'analyse privilégie donc un aspect de l'insertion professionnelle : la stabilité de l'activité rémunérée. D'autres aspects auraient pu être pris en compte : par exemple le nombre d'heures de travail. Il n'est pas sûr en effet qu'un emploi temporaire à temps plein favorise moins l'insertion professionnelle qu'un CDI à temps partiel.

Comme l'information sur les caractéristiques des emplois occupés et la distribution des salaires perçus n'est disponible qu'aux deux dates d'enquête (janvier et septembre 1998), le champ d'étude se limitera par la suite aux allocataires de décembre 1996 qui travaillent en janvier 1998, soit 26 % de l'ensemble. À cette date, les CDI temps plein représentent 14,8 % des emplois occupés, les CDI temps partiel, 10,7 %, et les CDD (intérim inclus), 23 %. 14,5 % des allocataires de décembre 1996 qui travaillent en janvier 1998 sont indépendants ou travaillent chez un particulier. Enfin, les emplois publics aidés² (CES, CEC) et stages rémunérés représentent la part la plus importante des emplois occupés : 37 %³.

2. Les emplois aidés privés du type Contrat-initiative-emploi (CIE) sont très rares dans les emplois occupés en janvier 1998 par les allocataires du RMI de décembre 1996. Dans l'enquête, le type d'emploi est déclaré par l'allocataire lui-même. Or de nombreux employés en CIE ignorent qu'ils sont embauchés sur ce type de contrats. La suite de l'analyse ne tiendra donc pas compte des emplois aidés privés.

3. En effet, la part des bénéficiaires du RMI dans les principales mesures d'accès à l'emploi et à la formation s'établit à 29 % en 1998. Et parmi les différents dispositifs de retour à l'emploi, les CES jouent un rôle prépondérant pour les allocataires du RMI (cf. Papin, 1999).

**Graphique 1 – Les types d’emploi occupés en janvier 1998
par les allocataires du RMI du 31 décembre 1996**



Lecture : 37 % des emplois occupés en janvier 1998 par les anciens allocataires du RMI de décembre 1996 sont des emplois aidés (CES, CEC ou stages rémunérés). La catégorie « Autres » regroupe les emplois d’indépendants et les emplois chez les particuliers.

Source : Enquête RMI, janvier 1998, Insee, en collaboration avec Cnaf, Cserc, Dares, Dirmi, Drees.

Une distribution des salaires horaires concentrée autour du SMIC

Les rémunérations mensuelles varient fortement selon le type d’emploi occupé. Ainsi, 91 % des employés en CES, CEC et stages rémunérés ont une rémunération mensuelle inférieure à 3 500 francs, quand plus de 60 % des CDI et des CDD dépassent les 5 000 francs. C’est pour la catégorie « autres types d’emploi » (emplois d’indépendants et emplois chez les particuliers) que la rémunération est la plus variable, 27,6 % de cette population percevant au plus 2 500 francs quand 13,8 % dépassent les 7 500 francs. Au total, la rémunération mensuelle moyenne est faible, de l’ordre de 4 000 francs. Les emplois à temps partiel (près de 60 %) expliquent la faiblesse des rémunérations mensuelles. Le nombre important de CES, par définition à temps partiel, y contribue majoritairement. Mais les CDI et les CDD sont souvent également à temps partiel (42 %).

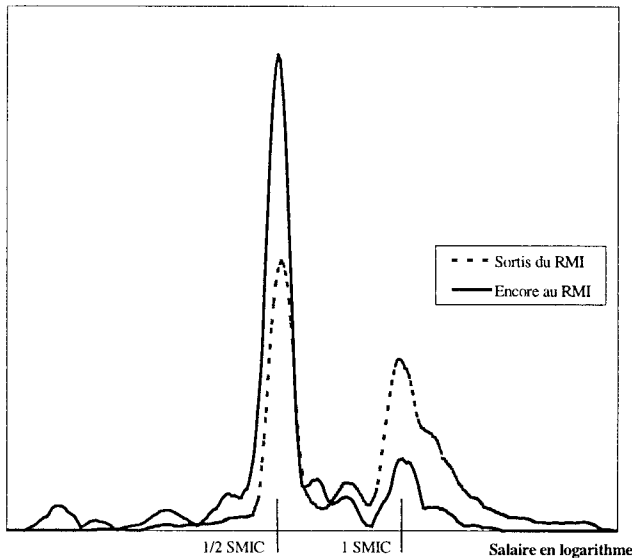
Ces rémunérations mensuelles peu élevées expliquent-elle que seuls 58 % des travailleurs sont sortis du dispositif RMI, les autres percevant un complément de RMI en sus de leur revenu d’activité ? Le cumul entre un revenu d’activité et le RMI n’est possible que dans deux cas : quand le revenu procuré par le travail est inférieur au montant du RMI et quand la personne bénéficie de l’intéressement⁴. Or ces deux situations sont bien différentes quant au maintien futur dans le dispositif RMI. Si le revenu d’activité dépasse le plafond du RMI, la situation de cumul est limitée dans le temps et les allocataires sont en train de sortir du RMI. Dans le cas contraire, la situation de cumul peut perdurer.

Le graphique 2 représente la distribution des rémunérations perçues mensuellement par les actifs occupés de janvier 1998, en distinguant les cas de maintien au RMI et de sortie du dispositif. Ces distributions bimodales, avec un premier mode au niveau d’un demi-smic et un deuxième au niveau d’un smic à temps plein paraissent très différentes. En effet, 80 % des actifs occupés, mais toujours au RMI, gagnent moins de 3 500 francs ; ils ne sont que 12 % à percevoir plus de 5 000 francs. À l’inverse, 42 % des actifs occupés sortis du RMI touchent un salaire inférieur à 3 500 francs, alors que 48,5 % gagnent plus de 5 000 francs. Le cumul entre RMI et revenu d’activité relèverait davantage de la faiblesse de ce revenu (inférieur au plafond du RMI) que du passage par l’intéressement. Les

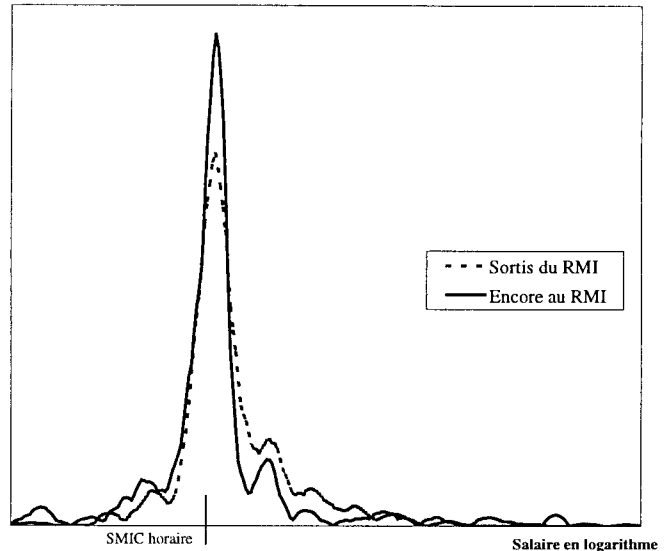
4. L’intéressement consiste à ne compter qu’une partie des revenus d’activité dans le calcul de la base de ressources du RMI, afin d’inciter financièrement les allocataires du RMI à reprendre un emploi, en particulier à temps partiel. Au moment de l’enquête, le dispositif prévoyait un abattement de 50 % dans la limite de 750 heures travaillées hors Contrat-Emploi-Solidarité (CES), pour lequel des mesures spécifiques s’appliquent ; dans ce dernier cas, l’abattement s’élève à 28 % du montant du RMI de base sur la durée totale du contrat. Depuis le 1^{er} décembre 1998, l’intéressement a été aménagé ; le montant abattu pour un emploi en CES a été porté à 33 % du RMI de base. Ensuite, des mesures spécifiques de neutralisation complète des revenus d’activité pendant 2 trimestres ont été mises en place pour les créateurs d’entreprise et la durée minimale de l’intéressement a été portée à 12 mois dans le cas général. Ainsi l’activité rémunérée, qui concerne plus d’un allocataire du RMI sur deux ne se traduit pas automatiquement par une sortie du RMI, même si elle en accroît la probabilité à terme.

travailleurs concernés par ce cumul ont donc peu de chance de sortir rapidement du dispositif RMI, à moins d'augmenter leurs heures de travail ou d'obtenir un salaire horaire plus élevé.

Graphique 2 – La distribution des salaires mensuels* en janvier 1998 des allocataires du RMI de décembre 1996



Graphique 3 – La distribution des salaires horaires* en janvier 1998 des allocataires du RMI de décembre 1996



* Cette densité salariale est estimée en utilisant la méthode non paramétrique des noyaux.

Lecture : 48,5 % des actifs occupés sortis du RMI gagnent plus de 5 000 francs, contre 12 % des actifs occupés encore au RMI.

Source : Enquête RMI, janvier, septembre 1998, Insee, en collaboration avec Cnaf, Cserc, Dares, Dirmi, Drees.

* Cette densité salariale est estimée en utilisant la méthode non paramétrique des noyaux

Lecture : une majorité des actifs occupés gagnent le smic horaire.

La distribution des salaires horaires⁵ des actifs occupés de janvier 1998 est resserrée autour du smic horaire : une majorité de la population perçoit donc un smic horaire (graphique 3). La distinction entre les salaires horaires des deux groupes d'actifs occupés (ceux qui perçoivent encore le RMI et ceux qui en sont sortis) n'est plus du tout significative. Aussi est-ce bien par le temps de travail que ces deux groupes se distinguent.

Quatre employés sur cinq en janvier 1998 encore employés neuf mois plus tard

En septembre 1998, que deviennent les actifs occupés de janvier 1998 ? 78 % travaillent encore, 21 % sont au chômage et les autres sont inactifs. La proportion de personnes ayant encore un emploi en septembre varie fortement en fonction du type de contrat en janvier (graphique 4). 88 % des employés en CDI travaillent encore neuf mois plus tard⁶, qu'ils soient en CDI à temps plein ou à temps partiel. En revanche, au sein des contrats temporaires, les différences sont importantes : la proportion de personnes encore en emploi est de 68 % pour les employés en CES, CEC ou en stages rémunérés, contre 75 % pour les employés en CDD (intérim inclus). Enfin, les autres (indépendants, employés chez des particuliers...) restent à 90 % en activité.

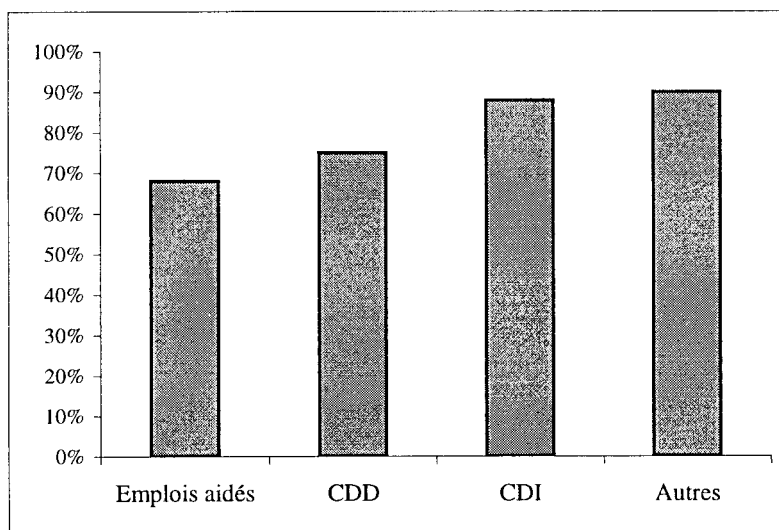
Ainsi, les employés en CDI, les indépendants et les employés chez des particuliers sont dans neuf cas sur dix encore en emploi neuf mois après ; c'est aussi le cas de sept employés en contrats temporaires sur dix, soit une forte proportion. Ce qui est certainement dû à la conjoncture économique favorable de l'année 1998. Au-delà de cet impact conjoncturel, comment expliquer cette relative stabilité de l'activité rémunérée des employés en contrats temporaires ? Par la durée des contrats de travail qui leur sont proposés ? Beaucoup auraient en septembre le même contrat de travail qu'en janvier. Ou par une probabilité élevée de retrouver un emploi à la fin d'un premier contrat ?

5. Le salaire horaire est exprimé en équivalent plein temps.

6. Un CDI ne garantit pas à 100 % le maintien en emploi car il peut y avoir démission, licenciement individuel ou collectif.

Le champ d'étude se limitera par la suite aux salariés en emplois temporaires en janvier 1998, soit 60 % de l'ensemble des actifs occupés à cette date (graphique 1).

Graphique 4 – La probabilité d'être encore en emploi en septembre 1998 pour les allocataires du RMI de décembre 1996 déjà en emploi en janvier 1998



Lecture : 75 % des employés en CDD de janvier 1998 sont encore en emploi en septembre 1998.

La catégorie « autres » regroupe les emplois d'indépendants et les emplois chez les particuliers.

Sources : Enquête RMI, janvier, septembre 1998, Insee, en collaboration avec Cnaf, Cserc, Dares, Dirmi, Drees.

Les CDD plus efficaces que les emplois publics aidés pour s'insérer durablement ?

Les emplois temporaires occupés par les allocataires du RMI sont relativement longs (12,4 mois en moyenne)⁷. Nombre d'entre eux ont donc en septembre 1998 le même contrat de travail qu'en janvier de la même année, ce qui rend compte en partie de la relative stabilité de l'activité rémunérée. Cette explication par la durée des contrats de travail est cependant partielle. En effet, la durée moyenne des emplois aidés (CES-CEC) ou stages rémunérés est supérieure à celle des emplois en CDD : 13,7 mois contre 10,3 mois. Et pourtant, la proportion de personnes encore en emploi neuf mois plus tard est de 68 % pour les employés en CES, CEC ou stage rémunéré, contre 75 % pour les employés en CDD (intérim inclus). C'est sans doute que ces derniers ont plus facilement retrouvé un autre emploi à la fin du contrat de janvier. Ainsi, les emplois aidés sont, du fait de la durée du contrat, des emplois moins précaires que les CDD. Néanmoins, ces derniers semblent plus efficaces pour se maintenir durablement en emploi.

Il faut cependant vérifier que ce résultat reste vrai « toutes choses égales par ailleurs ». En effet, les caractéristiques socio-démographiques des employés en CDD, plus favorables sur le marché du travail que celles des bénéficiaires d'emplois aidés (tableau 3), peuvent expliquer qu'ils aient plus souvent retrouvé un emploi après la fin du premier. De plus, les probabilités d'être encore en emploi en septembre et d'être en CDD plutôt qu'en CES en janvier dépendent sans doute des mêmes variables inobservables. Pour corriger ce biais d'estimation, la probabilité d'occuper un CDD plutôt qu'un CES en janvier sera instrumentée par des variables décrivant les savoir-faire (savoir travailler avec un ordinateur, faire des réparations dans un bâtiment, savoir entretenir un véhicule ou régler une machine, gérer un approvisionnement).

7. À titre de comparaison, la durée moyenne des contrats temporaires occupés par l'ensemble des chômeurs est de 9 mois (source enquête Emploi, Insee, mars 1998).

Pour tester l'hypothèse que les employés en CDD ont une plus forte probabilité de trouver un autre travail à la fin de leur contrat que les employés en CES, CEC ou en stages rémunérés, le champ d'étude se limitera donc par la suite aux individus en contrat temporaire en janvier 1998 dont le contrat se termine avant septembre 1998.

Tableau 3 – Caractéristiques socio-démographiques des allocataires du RMI de décembre 1996 en emplois aidés et CDD-intérim en janvier 1998

En %	Emplois aidés	CDD-intérim
Sexe		
Homme	45,7	58,8
Femme	54,3	41,2
Âge		
Au plus 30 ans en 1997	29,9	38,8
De 31 à 40 ans	44,0	36,1
De 41 à 50 ans	20,7	17,1
51 ans et plus	5,4	8,0
Diplôme		
Sans diplôme, CEP	43,4	31,8
BEPC, CAP, BEP	36,0	24,3
Bac	9,2	15,3
Supérieur	11,4	28,6
Expérience professionnelle passée		
Aucune expérience professionnelle passée	3,0	2,9
Travail régulier, puis chômage	20,9	26,8
Alternance Chômage - emploi	62,6	64,6
Longue période de chômage ou d'inactivité	13,5	5,7
Type de foyer RMI, en janvier		
Famille monoparentale	23,2	17,6
Couple	20,6	18,7
Isolé	56,2	63,7
État du bassin local d'emploi		
Taux moyen de chômage de longue durée	4,8	4,7

Lecture : 58,8 % des employés en CDD-intérim sont des hommes.

Source : Enquête RMI, janvier 1998, Insee, en collaboration avec Cnaf, Cerc, Dares, Dirmi, Drees.

Le type du premier contrat (CDD ou emploi aidé) affecte peu les chances de maintien en emploi

Les deux tiers des employés en contrat temporaire dont le contrat se termine avant septembre sont en emploi aidé ou stage rémunéré, contre un tiers en CDD (intérim inclus)⁸. 68 % des employés en CDD travaillent encore en septembre, alors que c'est le cas de 60 % des emplois aidés ou stages rémunérés. Néanmoins, « toutes choses égales par ailleurs », les CDD (intérim inclus) ne favorisent pas plus le maintien en emploi que les emplois aidés (tableau 4). Plus précisément, à caractéristiques socio-démographiques données et à état du bassin d'emploi local donné, la probabilité d'être encore en emploi en septembre ne dépend pas du type d'emploi occupé en janvier (CDD versus emploi aidé).

Si les employés en CDD sont plus nombreux à travailler quelques mois après la fin de leur contrat que les employés en CES ou CEC, c'est parce qu'ils sont plus diplômés, plus jeunes, qu'ils ont plus d'expérience professionnelle ; ce n'est pas à cause du type de contrat. Autrement dit, à caractéristiques individuelles données, occuper un CES plutôt qu'un CDD ne diminue pas la probabilité d'être encore en emploi quelques mois après la fin du contrat.

8. Les dates de fin de contrat sont réparties de manière à peu près identique entre les deux types de contrat.

Un point important à noter est que, dans 87 % des cas, l'employeur reste le même. La proportion qui reste chez le même employeur diffère assez peu suivant le type de contrat. Elle est de 88 % pour les emplois aidés, contre 85 % pour les CDD. Ainsi, le meilleur moyen de rester en emploi après un premier contrat est d'être réembauché par le même employeur, que le contrat soit renouvelé à l'identique ou transformé.

Tableau 4 – L'effet du type d'emploi en janvier 1998 sur la probabilité d'être encore en emploi en septembre 1998 pour les employés en contrat temporaire (CDD et emploi aidé) dont le contrat se termine avant septembre

	Effet sur la probabilité estimée d'être encore en emploi en septembre 1998
Être employé en CDD en janvier (instrumenté ¹) <i>Être en emploi aidé</i>	n.s. <i>Réf.</i>
Sexe	
Homme	n.s.
Femme	<i>Réf.</i>
Âge	-0,03 *
Diplôme	
Aucun diplôme ou CEP	-1,68 **
BEPC, CAP, BEP	-1,16 **
Bac	-2,04 **
<i>Bac et plus</i>	<i>Réf.</i>
Qualification du travail par rapport aux compétences personnelles	
Supérieure ou différente	1,03 **
<i>Inférieure ou égale</i>	<i>Réf.</i>
Salaire horaire	n.s.
Appréciation sur l'emploi trouvé	
Un vrai travail	0,63 *
<i>Un premier pas vers un vrai travail ou un travail faute de mieux</i>	<i>Réf.</i>
Avoir une expérience professionnelle de + de 6 mois	0,83 **
État du bassin d'emploi local	
Part des allocataires du RMI dans la population	-0,14 **

Champ : Les allocataires du RMI du 31.12.1996 employés en contrat temporaire (CDD et emploi aidé) en janvier 1998 dont le contrat se termine avant septembre.

¹ Les probabilités d'être encore en emploi en septembre et d'être en CDD plutôt qu'en CES en janvier dépendent sans doute des mêmes variables inobservables. Pour corriger ce biais d'estimation, la probabilité d'occuper un CDD plutôt qu'en CES en janvier sera instrumentée par des variables décrivant les savoir-faires (savoir travailler avec un ordinateur, faire des réparations dans un bâtiment, savoir entretenir un véhicule ou régler une machine, gérer un approvisionnement).

** : significatif à 5 %. * : significatif à 10 %. n.s. : non significatif au seuil de 10 %.

Source : Enquête RMI, janvier, septembre 1998, Insee, en collaboration avec Cnaf, Cserc, Dares, Dirmi, Drees.

L'accès à un contrat à durée indéterminée : le CDD meilleur passeport que le CES

Le maintien durable en emploi est mieux garanti par un contrat en CDI qu'un contrat temporaire. Il est donc important de savoir quel contrat obtiennent les travailleurs dont le précédent contrat se terminait avant septembre 1998.

La moitié des salariés en CDD, qui restent chez le même employeur mais dont le contrat n'est pas renouvelé à l'identique, restent en CDD et 42 % obtiennent un CDI. Pour leur part, les salariés en CES qui continuent chez le même employeur restent en CES.

Les changements d'employeur se traduisent-ils plus souvent par un changement du type de contrat ? 40 % des anciens CDD, qui ont changé d'employeur, ont obtenu un emploi en CDI, contre la moitié qui reste en CDD. Quant aux anciens CES, CEC ou stages rémunérés qui ont changé d'employeur, 56 % sont passés en CDD, 16 % occupent toujours un emploi aidé et 17 % ont obtenu un CDI.

Il semble donc que le type du premier contrat, à défaut d'affecter la probabilité de rester en emploi, a un impact sur le type du deuxième contrat. Plus précisément, la probabilité pour les employés en CDD d'être embauché en CDI à la fin de leur contrat semble plus élevée que pour les employés en CES, CEC ou en stages rémunérés. Une analyse « toutes choses égales par ailleurs » confirme ces hypothèses (tableau 5). À caractéristiques socio-démographiques données, être en CDD plutôt qu'en emploi aidé en janvier accroît fortement la probabilité d'occuper un emploi en CDI en septembre. Précisons que, l'accent étant mis sur la stabilité de l'activité rémunérée, nous ne distinguons pas entre CDI à temps plein et à temps partiel.

Tableau 5 – L'effet du type d'emploi en janvier 1998 sur la probabilité d'être en CDI en septembre 1998, pour les employés en contrat temporaire (CDD et emploi aidé) dont le contrat se termine avant septembre

	Effet sur la probabilité d'avoir un CDI en septembre 1998
Être employé en CDD en janvier (instrumenté ¹) <i>Être en emploi aidé</i>	1,9 ** <i>Réf.</i>
Sexe Homme Femme	n.s. <i>Réf.</i>
Âge	n.s.
Qualification du travail par rapport aux compétences personnelles Supérieure ou différente <i>Inférieure ou égale</i>	0,83 * <i>Réf.</i>
Appréciation sur l'emploi trouvé Un vrai travail <i>Un premier pas vers un vrai travail ou un travail faute de mieux</i>	1,06 ** <i>Réf.</i>
État du bassin d'emploi local Taux moyen de création pure d'établissements 1993-1996	0,21 **

Champ : Les allocataires du RMI du 31.12.1996 employés en contrat temporaire (CDD et emploi aidé) en janvier 1998 dont le contrat se termine avant septembre et qui retrouvent un emploi.

¹ Les probabilités d'être encore en emploi en septembre et d'être en CDD plutôt qu'en CES en janvier dépendent sans doute des mêmes variables inobservables. Pour corriger ce biais d'estimation, la probabilité d'occuper un CDD plutôt qu'en CES en janvier sera instrumentée par des variables décrivant les savoir-faire (savoir travailler avec un ordinateur, faire des réparations dans un bâtiment, savoir entretenir un véhicule ou régler une machine, gérer un approvisionnement).

** : significatif à 5 %. * : significatif à 10 %. n.s. : non significatif au seuil de 10 %.

Source : Enquête RMI, janvier, septembre 1998, Insee, en collaboration avec Cnaf, Cserc, Dares, Dirmi, Drees.

Les employés en CDD ont, à la fin de leur contrat, une probabilité assez élevée d'obtenir un emploi en CDI, que ce soit chez le même employeur ou chez un autre ; les CES ont, quant à eux, une probabilité non négligeable d'obtenir un emploi en CDD, mais à condition de changer d'employeur. En revanche, ils ont peu de chance d'accéder directement à un emploi stable à durée indéterminée. C'est bien sûr très difficile s'ils restent chez le même employeur car, employés le plus souvent dans les administrations publiques, ils ne pourraient être embauchés définitivement qu'en réussissant un concours de la Fonction publique. Mais même en changeant d'employeur la probabilité d'obtenir un CDI est très faible.

Bertrand Lhommeau

Drees, Bureau Démographie et Famille

7-11, place des Cinq martyrs du Lycée Buffon 75696 Paris cedex 14

Tél. : 01 40 56 81 78

E-mail : bertrand.lhommeau@sante.gouv.fr

Laurence Rioux

Insee, Division Conditions de vie des ménages Timbre F340

18, Boulevard A. Pinard 75675 Paris cedex 14

Tél. : 01 41 17 55 10 ; Fax : 01 41 17 63 17

E-mail : laurence.rioux@insee.fr

Bibliographie

Afsa C., 1999, L'insertion professionnelle des bénéficiaires du revenu minimum d'insertion, *Document de travail de la direction des statistiques démographiques et sociales*, F9901, février, Insee.

Afsa C., Guillemot D., 1999, Plus de la moitié des sorties du RMI se font grâce à l'emploi, *Insee première*, n° 655, juin.

Collin C., 2000, Les ressources des allocataires du RMI : le rôle majeur des prestations sociales, *Études et Résultats*, n° 62, mai.

Lhommeau B. et Rioux L., 2000, Les trajectoires d'activité des allocataires du RMI, *Études et Résultats*, n° 84, août.

Padieux C., 1997, RMI et SMIC : étude sur l'apport financier de l'accès à l'emploi, *Problèmes Économiques*, n° 2-525.

Papin J.-P., 1999, Les bénéficiaires du RMI dans les mesures de la politique de l'emploi, *Dossiers de la Darès* n° 3-4.

Rioux L., 2000, Les allocataires du RMI : une recherche d'emploi active mais qui débouche souvent sur un emploi aidé, *Insee première*, n° 720, juin.

Annexe 1 – L'enquête Sortants du RMI

Les données sont tirées d'une enquête sur les sortants du RMI menée par l'Insee en 1998. 3 022 personnes représentatives des allocataires du RMI de décembre 1996 ont été interrogées en janvier et septembre 1998 sur leur emploi ou sur leurs démarches de recherche d'emploi. On dispose en outre d'un calendrier d'activité sur vingt-et-un mois (de janvier 1997 à septembre 1998) qui permet de suivre mois par mois les allers et retours entre l'emploi et le chômage. Dans l'ensemble de l'étude, les termes « bénéficiaires du RMI, allocataires du RMI, RMistes », sans autre précision, renvoient à la situation administrative au 31 décembre 1996, que le foyer considéré perçoive ou non le RMI au moment des enquêtes (janvier et septembre 1998). Dans le cas de foyers composés de plusieurs personnes en âge de travailler, seule l'activité de l'allocataire est prise en compte.

Annexe 2 – Quelques biais possibles à prendre en considération

Caractéristiques des allocataires

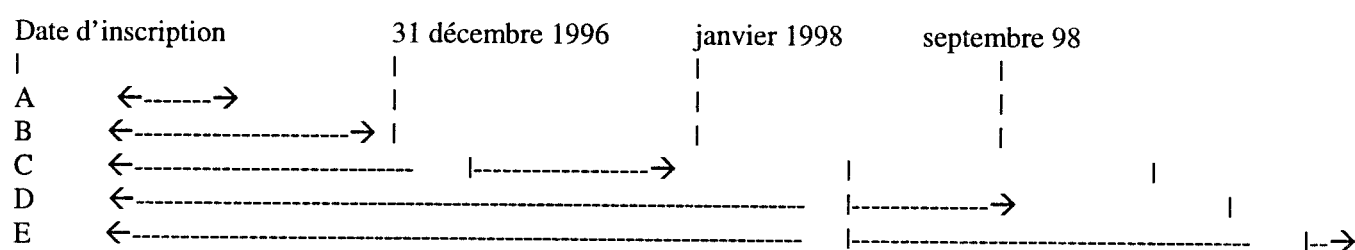
Dans l'ensemble de l'étude, seules les caractéristiques de l'allocataire sont retenues. Or le RMI est une allocation dont le montant dépend de la composition du foyer familial. En particulier, l'ensemble des ressources du foyer sont prises en compte. Aussi, dans un couple, l'activité du conjoint importe-t-elle autant que celle de l'allocataire.

La distinction entre chômage et inactivité

Les informations permettant de distinguer ces deux états ne sont connues qu'aux deux seules dates d'enquête, janvier et septembre 1998. Sur le reste du calendrier, on sait seulement si l'allocataire du RMI a occupé une activité rémunérée ou non.

Un échantillon de stock

L'étude porte sur un stock d'allocataires au 31 décembre 1996 et non sur un flux. Aussi, l'échantillon sur-représente-t-il les bénéficiaires du RMI qui ont une durée de perception de l'allocation « au-dessus de la moyenne », comme l'illustre le schéma suivant (Afsa 1999), pour 5 allocataires inscrits à la même date au RMI :



Avec ← : inscription au RMI
→ : sortie du RMI
et donc ←-----→ : durée dans le dispositif.

Les individus A et B sont exclus de l'échantillon de l'enquête, car ils ne sont plus bénéficiaires au moment de l'enquête. De ce fait, l'analyse en stock ignore les bénéficiaires qui comme A et B restent très peu longtemps dans le dispositif. Dans notre étude, cela signifie que **les inactifs, en moyenne les plus anciennement inscrits** dans le dispositif sont sans doute **sur-représentés** et qu'à l'inverse, les allocataires qui (re)trouvent le plus facilement un emploi peuvent être sous-représentés.

L'effet d'attrition du panel

3 415 allocataires de décembre 1996 ont répondu en janvier 1998 et seulement 3 022 ont répondu en septembre 1998, soit un taux d'attrition de 11 %. Cette perte d'une partie de l'échantillon pourrait être source de biais, bien qu'il soit *a priori* limité par une correction de la pondération.

On peut vérifier sur quelques variables que cet effet d'attrition semble effectivement limité. En décembre 1996, la proportion de ceux qui perçoivent encore le RMI est identique parmi les 3 022 ré-interrogés et les 393 « perdus », soit 27 %.

Annexe 3 – Lecture du modèle logit polytomique non ordonné

Le modèle est utilisé ici à des fins descriptives et synthétiques. Chacune des 5 trajectoires étant confrontée aux 4 autres, en tenant compte d'interactions probables entre chacune d'elles.

Exemple de lecture, colonne « *Emploi majoritaire* »

Les coefficients estimés s'interprètent en termes de probabilités et les résultats doivent se lire en écart aux caractéristiques de l'individu de référence. Ici, l'individu de référence est une femme, âgée de 46 ans et plus, avec un diplôme inférieur au bac, qui a connu une longue période d'inactivité ou de chômage. Elle vit seule ou en couple. Elle n'a rencontré de problèmes majeurs de santé ni en janvier ni en septembre 1998.

Ainsi, par exemple, dans l'opposition entre la trajectoire « *Emploi permanent* » pendant vingt-et-un mois et chacune des autres trajectoires (« *Emploi majoritaire* », « *Court passage par l'emploi* », « *Chômage permanent* » et « *Inactivité* »), les coefficients affectés à la modalité « *Diplôme supérieur au bac* » s'interprètent comme suit : un individu qui ne différerait de l'individu de référence que par le fait d'être diplômé du supérieur aurait :

- la même probabilité d'avoir travaillé entre onze et vingt mois (paramètre non significatif pour « *Emploi majoritaire* »),
- une probabilité légèrement moins élevée d'avoir travaillé entre un et dix mois (paramètre -0,49 pour « *Court passage par l'emploi* »),
- une probabilité nettement moins élevée d'être resté au chômage sur l'ensemble de la période ou d'être passé par l'inactivité (paramètres -0,88 pour « *Chômage permanent* » et -1,36 pour « *Inactivité* »).



La construction de la subjectivité dans le parcours professionnel des auditeurs du CNAM

Mario Correia, François Pottier

En janvier 1999, l'Observatoire des études et carrières (OEC) du CNAM a procédé à une enquête auprès de 2 500 anciens auditeurs. Cet échantillon est représentatif des quelques 7 200 auditeurs ayant arrêté leur formation à Paris au terme de l'année 1997-1998 (Correia, Laporte, Pottier, 1999).

Le CNAM

Le CNAM est un organisme de formation au service des objectifs professionnels des adultes. Son offre de formation doit donc répondre à la grande diversité de leur situation professionnelle. Les adultes qui s'inscrivent au CNAM organisent leurs temps et rythmes de formation en fonction de leurs objectifs et des contraintes professionnelles ou personnelles dans lesquelles ils se trouvent.

Dans ce contexte, le CNAM a fait le choix dès l'origine d'un enseignement modulaire, là où les organismes de formation initiale proposent des cursus linéaires de formation. Plus de 400 unités de valeur (d'une durée annuelle de formation d'environ 100 h) sont proposées dans un spectre très large de spécialités de formation scientifiques, techniques ou tertiaires.

Ces unités de valeurs sont aussi organisées autour de cursus de formation. Ils permettent à ceux qui ont sept unités de valeur en premier cycle ou six en deuxième cycle de demander le diplôme correspondant, moyennant la justification d'une expérience professionnelle en cohésion avec la formation suivie.

Près de 75 000 individus s'inscrivent chaque année à une ou plusieurs unités de valeur à Paris ou dans l'une des 120 villes où le CNAM est présent au travers de ses centres régionaux associés. Les modalités pédagogiques sont variées et peuvent se combiner (en présentiel et à distance, en cours du soir ou dans la journée, sur l'année ou en période bloquée). Par exemple, un institut comme l'INTEC assure la formation à l'expertise comptable de près de 12 000 auditeurs par l'enseignement à distance.

Cette enquête visait à connaître précisément la nature des publics accueillis, à savoir les raisons pour lesquelles ils se sont inscrits en formation au CNAM ainsi que les effets de cette formation sur leur vie professionnelle et personnelle. Dans cette enquête, nous avons été confrontés à la difficulté d'analyser les parcours des auditeurs à partir des seules variables descriptives. En effet, ces caractéristiques descriptives, renvoyant à des catégories habituelles dans les enquêtes statistiques, se sont pourtant révélées, à l'usage, insuffisantes pour comprendre complètement les objectifs professionnels et de formation poursuivis par les auditeurs.

Nous avons été amenés progressivement à interroger les catégories utilisées et à les infléchir de deux façons.

1. En premier, l'analyse statistique de variables traditionnellement utilisées pour analyser le public de la formation, se révélait décevante. Nous obtenions des résultats certes intéressants mais permettant de comprendre imparfaitement les comportements de nos auditeurs.

Par contre l'analyse d'un important matériau qualitatif nous paraissait fournir des analyses du comportement des auditeurs beaucoup plus solides. Nous avons alors, en nous fondant sur les résultats

de ces enquêtes qualitatives antérieures, construit des typologies d'auditeurs définies statistiquement par des indicateurs synthétiques agrégés (Correia, Pottier, 1998a, 1998b) qui incluaient pour chaque individu la trajectoire antérieure, la situation professionnelle au moment de l'inscription et les visées projectives auditeurs. Il faut insister sur le fait que ce travail d'élaboration d'indicateurs statistiques ne consiste pas à traduire du matériau qualitatif en procédures quantitatives. Il s'agit beaucoup plus d'une construction en deux temps : dans un premier temps il s'agit de construire des mobiles types à partir du matériau qualitatif ; dans un second temps il faut rattacher à chaque mobile type¹ des indicateurs quantitatifs permettant de le différencier des autres mobiles types (Correia, Pottier, 1998b). Ces indicateurs ne sont pas fondamentaux pour la compréhension des mobiles, par contre ils doivent avoir une fonction de différenciation importante.

Dès cette étape, un certain nombre d'informations subjectives nous ont paru résumer très rapidement ce qu'un travail de traitement statistique produit de manière beaucoup plus coûteuse. Ainsi la pente de la trajectoire professionnelle telle qu'elle était estimée par les auditeurs venait corroborer les résultats du traitement des variables objectives décrivant le calendrier professionnel de chacun, tel qu'il pouvait être saisi à travers trois étapes de la vie professionnelle des auditeurs.

2. Toutefois, cette première approche nous fournissait des résultats encore incomplets sur deux dimensions :

- pour une partie des auditeurs, cela n'épuisait pas la compréhension de leur dynamique professionnelle,
- pour d'autres, ou les mêmes, cela permettait assez mal de comprendre comment cette dynamique influait sur leurs parcours de formation.

Sur ces deux dimensions, nous avons alors été amenés à mobiliser de nouvelles variables subjectives.

Commençons par un exemple sur la dynamique professionnelle. La présence importante d'auditeurs en reconversion ne peut être totalement déduite des parcours antérieurs, que ceux-ci concernent l'emploi ou la formation. Par contre, nous savons, grâce aux entretiens qualitatifs et l'élaboration progressive d'une théorie de l'entrée en formation, que l'appréciation que ceux-ci portent sur leur situation professionnelle à l'inscription en formation est déterminante.

En ce qui concerne le parcours de formation, il nous apparut assez rapidement que le réseau de contraintes dans lequel les individus sont insérés comme les ressources dont ils disposent pour mener leurs projets de formation à bien devaient être mobilisés dans l'analyse. Or là aussi les variables objectives ne peuvent épuiser la compréhension. Un simple exemple nous permettra de l'illustrer : certains auditeurs du CNAM sont dans des situations professionnelles ou sociales (emplois précaires, enfants à charge...) qui devraient en toute logique les pousser à abandonner le cursus de formation. Ils continuent pourtant jusqu'à l'obtention de la certification recherchée, parce que d'autres ressources (forte probabilité de promotion, « rage » d'y arriver, ...) viennent contrebalancer cette situation défavorable.

Ces appréciations subjectives que les auditeurs portent sur leur parcours ne semblent pas se confondre totalement avec la situation objective à laquelle les auditeurs sont confrontés. Elles peuvent parfois s'en éloigner sensiblement.

Or c'est à partir de ces appréciations que les auditeurs imaginent leur avenir professionnel et adaptent leurs projets de formation en conséquence, ce que nous allons détailler en premier. Ces appréciations, nous le verrons en second, sont très fortement dépendantes des dynamiques des parcours individuels. Par contre, ce sera notre troisième partie, le sentiment de détenir des ressources influe plus sur ces appréciations que les caractéristiques objectives du contexte professionnel.

1. Comprendre les « mobiles » pour lesquels les individus s'inscrivent en formation, c'est dépasser la compréhension immédiate des objectifs formels et saisir ce qui pour l'individu constitue le fondement de son parcours et de son engagement en formation. Il s'agit d'une catégorisation idéal-typique dont la construction et le traitement statistique ont été développés dans des contributions précédentes (cf. bibliographie).

La présence ou l'absence d'un sentiment de blocage ou de menace oriente différemment les projets des auditeurs

En effet, les notions de blocage et de menace sont primordiales pour comprendre les orientations que donnent les individus à leur trajectoire, les raisons de leur entrée en formation comme les attentes de certification qu'ils expriment (Correia, Pottier, 2000).

Ces deux modalités clivent fortement la population des auditeurs : une grande part de ceux qui se sentent bloqués ou menacés construisent des stratégies défensives ou d'attente face à l'emploi. Leur posture est celle de la réaction aux contraintes – (« ils abrégissent » en quelque sorte, suivant l'expression de Weber (1971) – et leurs objectifs de formation en sont très fortement marqués. Pour une grande part, l'avenir professionnel est envisagé au prisme de ces contraintes. Les sensations de blocage et de menace ne sont pas tout à fait séparées : elles s'inscrivent dans un continuum qui marque une appréciation des situations professionnelles de plus en plus dégradées. Le blocage est vécu par les auditeurs comme une forme très atténuée de la menace. En effet, ceux qui se sentent menacés ne répondent jamais qu'ils se sentent bloqués. Ces deux types de perceptions se distinguent par leurs effets : elles donnent lieu à des comportements fortement différenciés vis-à-vis de la situation professionnelle et se traduisent par des usages différents de la formation.

Toutefois, ces perceptions portées sur la dernière situation professionnelle n'ont de sens que si on les inscrit dans une dynamique d'évolution. On peut alors distinguer trois cas :

- Dans le premier cas, le sentiment d'une situation professionnelle très défavorable (sentiment de menace) confirme un parcours compliqué ou vient perturber une situation stable jusque-là, obligeant les auditeurs à élaborer des projets sous contrainte.
- Dans un deuxième cas, la dynamique antérieure permet aux auditeurs de dépasser le sentiment de menace ou de blocage en s'engageant dans des stratégies de reconversion ou en ayant des stratégies d'attente.
- Dans un troisième cas, l'appréciation positive portée sur la situation professionnelle ou l'indifférence quant à cette situation permet aux auditeurs de se construire des objectifs d'évolution ascendante.

1. Pour ceux qui se sentent menacés et qui ne peuvent s'appuyer sur leur dynamique antérieure pour combattre cet état de fait, c'est la disparition du sentiment de menace qui est recherché en premier.

- Pour une partie d'entre eux (mobile-type « en danger professionnel » : 11 %), l'entrée dans un dispositif de formation et l'acquisition de quelques connaissances supplémentaires peut représenter un moyen d'éloigner la menace. Pourtant lors de cette entrée au CNAM, ils ne projettent pas une situation professionnelle très différente de celle qu'ils occupent à ce moment-là. Ils veulent préserver leur emploi. Ils se donnent une durée courte de formation ou tout simplement ne parviennent pas à estimer la durée nécessaire. Ainsi, ils ne savent pas vraiment comment se tirer de la mauvaise passe dans laquelle ils sont.
- Pour une autre partie de ceux qui se sentent menacés (mobile-type « reconversion forcée » : 9 %), la sensation de menace est très importante. Parmi les solutions qu'ils envisagent pour échapper à cette menace, les apprentissages ne leur semblent pas suffisants : la meilleure solution semble être de trouver une nouvelle voie. Ils sont donc dans des stratégies de reconversion, mais celles-ci se font en grande partie sous contraintes. Devant ces contraintes professionnelles, ils ont une volonté qu'on a considérée comme déterminante : le projet de changer de profession. Ces individus ont déjà tiré les conséquences de leur passé professionnel et viennent en formation dans la perspective de changer d'orientation, d'où l'appellation donnée à ce groupe de « reconversion forcée » ou sous contraintes.

2. Pour d'autres le sentiment d'une situation professionnelle dégradée ne conduit pas à des stratégies défensives.

- La plupart de ceux qui se sentent bloqués et qui ne réussissent pas à s'appuyer sur une dynamique antérieure pour dépasser tout de suite ce blocage (mobile-type « accumulation de ressources » : 18 %), se caractérisent par la non-définition d'objectifs professionnels, même si

leur engagement en formation est bien en lien avec une évolution de leur situation professionnelle. Toutefois, ils ne peuvent définir les contours de cette évolution ou celle-ci leur paraît compromise dans le court terme. Ce qui leur paraît important, c'est de se doter de ressources qui leur soient favorables dans l'avenir, puisqu'aucune évolution ne leur semble envisageable dans le court terme. Les ressources accumulées leur permettront de saisir toutes les opportunités qui pourront se présenter.

- D'autres auditeurs qui se sentent bloqués arrivent à faire abstraction de cette situation ou même à se construire des projets professionnels en réaction contre cette situation professionnelle (intégrés dans le mobile-type « promotion sociale » ci-dessous). Les mobiles qui les poussent en formation ne trouvent en effet pas leur origine dans la situation immédiate. L'analyse qualitative des entretiens menés auprès de ce type d'auditeurs, nous apprend en effet que la volonté d'avoir une évolution ascendante s'appuie sur un sentiment d'injustice. C'est ce sentiment qui, en rendant la position occupée inacceptable, conduit l'individu à s'inscrire en formation pour « monter le plus haut possible ». Ces auditeurs peuvent même trouver dans leur situation professionnelle déplaisante confirmation qu'il leur faut absolument se former pour pouvoir évoluer professionnellement.
- D'autres auditeurs ont une perception encore plus défavorable de leur environnement professionnel. Celui-ci leur paraît fermer toute possibilité d'évolution personnelle. Cette perception les décide de conduire un projet de reconversion (mobile-type « reconversion volontaire » : 14 %), alors que leur parcours professionnel antérieur ne semble pas clairement justifier une telle décision. En effet, ce parcours a été stable ou ascendant pour beaucoup. Ces individus n'ont connu ni chômage ni menace. Par contre, ils sont nombreux, plus de la moitié, à se sentir bloqués dans leur évolution professionnelle, la volonté de reconversion peut sembler logique en ce cas.

3. Enfin pour les derniers auditeurs, l'appréciation sur la situation professionnelle est positive ou la situation professionnelle leur est pour l'instant indifférente. L'appréciation positive conduit les auditeurs à construire des projets d'évolution étroitement articulés à la situation professionnelle actuelle. L'indifférence vis-à-vis de la situation professionnelle se construit sur l'espérance que les projets formulés aujourd'hui trouveront une confirmation dans le futur.

- Pour une partie d'entre eux (dans lequel s'intègrent aussi les auditeurs se sentant bloqués que nous avons décrit un peu plus haut pour constituer le mobile-type « promotion sociale » : 24 % de la population totale), la situation professionnelle leur est indifférente, car ils définissent leur avenir de manière volontaire et sans tenir compte des éventuelles difficultés qu'on pourrait anticiper. Dans ce dessein, ils mobilisent avant tout des ressources psychiques (la volonté de revanche, le désir d'y arriver) qui leur permettent en grande partie de faire abstraction de la réalité ou de leur contexte professionnel. Si les chances de promotion permettent à ce type de mobile d'apparaître plus facilement, elles ne sont pas une condition impérative. À la limite, le parcours de formation peut se dérouler sans aucune articulation avec la situation professionnelle. Seule l'obtention du diplôme d'ingénieur marquera l'arrêt de la formation et la tentative de négocier le titre obtenu dans la sphère professionnelle. Les auditeurs de ce mobile correspondent à l'archétype de la promotion sociale traditionnelle. Ce qui les motive c'est d'évoluer fortement de manière ascendante. Ils tentent de changer de catégorie sociale. L'amplitude de la trajectoire anticipée explique que les parcours de formation se conçoivent ici dans la durée. Le diplôme en marque très symboliquement les étapes.
- D'autres auditeurs se définissent des objectifs à court terme dont le réalisme est la caractéristique majeure (mobile type « gestion de carrière » : 11 %). Leur parcours est une suite d'étapes qu'ils franchissent successivement en privilégiant les moyens les plus efficaces, les moins coûteux pour réaliser ce projet. L'existence d'un environnement favorable où, au minimum, on ne se sente ni bloqué, ni menacé est alors une condition sine qua non pour se construire des projets professionnels. Ils s'opposent ainsi aux auditeurs en position défensive en adoptant des objectifs d'évolution très précis et qui sont fortement articulés à leur analyse du contexte professionnel. On a ici une autre conception de la carrière professionnelle. Celle-ci ne se construit plus sur le modèle d'une évolution ascendante de grande amplitude dont le terme est défini dès le départ. Au contraire, dans un contexte professionnel beaucoup plus incertain, les

individus y adaptent leurs comportements et leurs espérances. C'est alors par une stratégie de petits pas qu'ils conduisent leur carrière. Interrogés sur leur projet professionnel en venant s'inscrire, près des deux tiers des individus de ce groupe répondent qu'ils viennent améliorer leurs compétences. La plupart des autres désirent obtenir une promotion.

Classement des anciens auditeurs selon leur « mobile » à l'entrée en formation

	Type de « mobiles »	%	%
Promotion sociale	Promotion sociale	24	24
Gestion rationnelle	Gestion de carrière	11	44
	Accumulation de ressources	18	
	Reconversion volontaire	15	
Gestion sous contraintes	Reconversion forcée	9	24
	En danger professionnel	15	
	Recherche de son orientation professionnelle (non étudié ici)	8	8
	Total	100	100
	Effectifs	5 237	5237

La perception d'une sensation de blocage professionnel s'inscrit dans une dynamique familiale et personnelle

L'appréciation de la situation professionnelle et la manière dont la gèrent les individus orientent ainsi fortement le type de projets d'évolution professionnelle comme les usages de la formation. Pourtant cette appréciation ne peut être totalement déduite de la situation professionnelle actuelle de nos auditeurs.

La sensation de menace telle qu'elle est vécue par les auditeurs s'appuie pourtant sur une réalité vécue. C'est par ce qu'ils ont déjà auparavant été confrontés au chômage, pour près de la moitié d'entre eux, eu des évolutions professionnelles descendantes ou fluctuantes pour plus d'un quart d'entre eux que ces auditeurs sont aussi sensibles aux indices de leur situation professionnelle qui pourraient leur faire craindre le pire. Ajoutons que l'expérience du chômage et l'occupation de situations professionnelles plutôt défavorables sont largement corrélées. Les deux tiers de ceux qui ont eu une trajectoire descendante et la moitié de ceux qui ont connu une trajectoire fluctuante ont aussi connu des périodes de chômage, le plus souvent de longue durée. À l'inverse, moins d'un tiers de ceux qui ont eu une trajectoire ascendante sont passés par le chômage et le plus souvent sur de courtes périodes.

Une grande part de ces auditeurs se trouvent encore au chômage à leur inscription en formation (59 %). De ce fait, nous ne disposons pas, par nature, d'informations sur leur situation professionnelle. La manière dont la situation professionnelle influe sur l'existence ou l'absence d'une perception de blocage ou de menace, ne peut donc être analysée.

Par contre pour ceux de nos auditeurs qui se sentent bloqués, nous connaissons leur situation professionnelle à l'inscription au CNAM et avons des informations sur leur parcours antérieur. Nous avons alors tenté de comprendre ce qui influait le plus fortement sur cette situation de blocage vécue par les auditeurs.

Pour cela, nous allons modéliser la sensation d'être bloqué au moment de son inscription en formation à partir d'un ensemble de variables caractérisant sa situation et son parcours professionnel, son environnement professionnel ou personnel (modèle logistique).

Le jugement porté parfois sur les auditeurs du CNAM, qui « en tant qu'institution marginale accueille les demi-ratés du système scolaire traditionnel » (Champagne, Grignon, 1969), renvoie l'inscription au CNAM à une histoire familiale et individuelle qui remonte bien en amont du CNAM. Pour les auteurs s'inscrivant dans l'école de la reproduction, c'est en effet dans le déterminisme social qu'il faut chercher les explications de la position des auditeurs et les raisons de leur inscription au CNAM.

Ce serait parce que les auditeurs auraient échoué, surtout dans leur parcours de formation initiale mais aussi dans leur carrière professionnelle, qu'on les retrouve au CNAM.

Encart sur le modèle Logit (les résultats du modèle figurent dans le tableau en annexe)

La sensation d'être « bloqué » dans sa carrière professionnelle est étudiée à partir des variables suivantes :

- le parcours professionnel avant l'entrée en formation (forme ascendante, stable ou descendante du parcours, durée de chômage dans les années précédentes, changements éventuels de qualification, de fonction, de profession, d'entreprise),
- la situation professionnelle au moment de l'inscription en formation (catégorie professionnelle, statut, fonction, secteur et taille d'établissement, durée hebdomadaire de travail),
- la situation sociale relative de l'individu par rapport à celle de ses parents,
- les ressources familiales ou extra-professionnelles (appui ou hostilité du conjoint éventuel, nombre d'enfants à charge),
- les ressources professionnelles qui ramènent une dizaine de variables à une typologie unique en terme d'intensité de ressources permettant de conduire sa formation dans des conditions favorables ou non (cf. encart sur les ressources plus loin),
- les caractéristiques personnelles : âge, sexe, nationalité.

Dans cette logique, on pourrait penser que la sensation de blocage ressentie par certains auditeurs est produite par une trajectoire familiale et professionnelle dont l'aspect ascensionnel est contrarié. C'est le changement de contexte ou de milieu et le décalage entre habitus et champ que ce changement engendre qui produirait une certaine fragilité sociale. Au contraire l'homogénéité de positions entre générations, qui induit une très forte liaison entre l'habitus et le champ (« nécessité faite vertu », selon l'expression de Bourdieu (1979)), interdirait la formulation de projets d'avenir. Par ailleurs les parcours de contre-mobilité sociale, parce qu'ils visent la congruence entre position d'origine et position visée par l'individu, fonctionneraient sur une articulation anticipée de l'habitus et du champ.

En fait, ce schéma est largement inapplicable à notre population : la dynamique ascendante du parcours personnel crée une assurance face à l'avenir plus forte que celle de la trajectoire sociale. C'est en effet la relative stabilité des positions ou un parcours professionnel ressenti comme descendant qui influe le plus sur le sentiment de blocage. Un parcours professionnel descendant avant l'inscription au CNAM augmente le sentiment de blocage de 1,34 (cf. tableau en annexe). Au contraire, avoir le sentiment d'occuper une position sociale plus élevée que celle de ses parents diminue le sentiment de blocage. Plus que l'origine, c'est donc la dynamique d'ensemble de la trajectoire qui est déterminante pour expliquer que les individus se trouvent ou se sentent dans une relative position de faiblesse dans leur situation professionnelle. La trajectoire familiale semble donc quand elle s'inscrit en dynamique permettre aux individus d'acquérir des ressources internes qui leur permettent de réussir à occuper des positions professionnelles relativement plus avantageuses ou à porter une appréciation plus positive sur ces positions.

La dynamique familiale ne suffit bien sûr pas pour avoir une perception favorable de son environnement. La succession des postes occupés et leur hiérarchisation interviennent aussi fortement : avoir eu dans son parcours des activités qui se réduisent multiplie par 1,34 la probabilité d'avoir le sentiment de blocage et le fait d'avoir eu des activités fluctuantes multiplie cette probabilité par 1,18. La pente du parcours professionnel est ainsi porteuse d'une appréciation plus ou moins favorable du contexte.

À l'inverse, on pourrait s'attendre à ce que l'expérience du chômage se traduise aussi dans la perception que les auditeurs ont de leur contexte. Cet effet n'est pas confirmé au niveau statistique. Toutefois on ne peut exclure une liaison entre chômage et blocage. En effet, les caractéristiques de notre population et le fait que les auditeurs qui signalent avoir vécu plus d'un an de chômage sont nombreux à se trouver encore dans la même situation font qu'ils ne peuvent répondre à la question du blocage de la situation professionnelle.

Tout à fait logiquement, la sensation de blocage augmente avec l'âge puisque les possibilités de promotion se réduisent. Ainsi le fait d'avoir moins de 25 ans diminue la probabilité de ce sentiment de 0,62, soit près de deux tiers.

Mais la progression professionnelle ne se traduit pas mécaniquement par une diminution de cette sensation de blocage. Au contraire, l'accès à une qualification supérieure avant l'entrée au CNAM se traduit paradoxalement par une multiplication par 1,24 de la probabilité de se sentir bloqué. Une promotion est en effet rarement suivie immédiatement d'une autre promotion. De ce fait, la promotion produit un blocage provisoire de la carrière. Dans un second temps, les individus pourront apprécier s'ils conservent encore des possibilités d'évolution ou s'ils n'en ont aucune.

On voit donc que la dynamique d'ensemble du parcours individuel, qui prend souvent sa source dans une trajectoire familiale, influe très fortement sur l'appréciation plus ou moins positive que les individus portent sur leur situation à un moment donné. On peut penser que la confrontation entre cette dynamique d'ensemble et les positions occupées à un moment donné peuvent produire des appréciations assez diversifiées.

Plus que la position occupée, le sentiment de détenir ou non des ressources professionnelles est déterminant pour comprendre les sentiments de blocage ou de menace

Le résultat du traitement statistique effectué nous conduit à conclure que les variables objectives de la situation professionnelle interviennent assez peu sur cette sensation de blocage. Pourtant certaines variables ont des effets automatiques sur les conditions d'emploi et les possibilités de progression². Notamment l'occupation d'une fonction relativement élevée dans la hiérarchie professionnelle réduit obligatoirement les chances de promotion, car les postes les plus élevés sont les plus rares. Pourtant les auditeurs qui occupent les fonctions les plus hautes sont aussi ceux qui ressentent le moins la sensation de blocage. Le fait d'avoir une fonction de cadre divise par 1,3 (=1/0,77) la probabilité de se sentir bloqué dans sa progression professionnelle et d'être ingénieur la divise par 1,7 (=1/0,59). De la même façon, les caractéristiques de l'entreprise des auditeurs ne jouent pas sur ce sentiment, alors que par exemple les possibilités de promotion sont moins élevées dans les PME que dans les grands groupes. Cette relative indifférenciation du contexte se retrouve dans les caractéristiques de l'emploi occupé : être en CDI, fonctionnaire, en CDD ou à son compte ne change pas fondamentalement l'appréciation que les auditeurs portent sur leur situation.

Encore une fois plus que la situation réelle qui pèse pourtant sur tous les salariés de manière identique, c'est la dynamique interne du parcours qui crée une perception plus ou moins favorable de la position professionnelle.

Tout au plus peut-on remarquer que l'appartenance à un secteur en déclin comme l'industrie multiplie par 1,13 la probabilité de se sentir bloqué et que, au contraire, travailler dans le secteur des services non marchands qui est en développement diminue cette probabilité par 1,2 (=1/0,83).

En fait, la sensation de blocage est une opinion générale que les individus portent sur leur situation professionnelle à partir d'un diagnostic plus détaillé. Ils apprécient les ressources (cf. encadrés ci-dessous) que leur offre leur situation et apprécient leurs possibilités de progression en conséquence. Plus ils sentent détenir de ressources et moins ils se sentent bloqués : avoir des ressources positives divise par 1,64 la probabilité d'avoir une sensation de blocage.

2. Par exemple, la hiérarchie des secteurs selon les gains versés et leur structure de qualification oppose d'une part les secteurs du conseil et de l'assistance aux entreprises et celui de la recherche et du développement où les salaires sont les plus élevés (environ 20 000 F en brut mensuel) et où le pourcentage de salariés très qualifiés est important, et d'autre part les secteurs de l'industrie du cuir et de l'habillement, de l'hôtellerie et du commerce de détail où les salaires dépassent de peu 10 000 F brut mensuel, et où se concentre la main-d'œuvre la moins qualifiée (La rémunération des salariés en 1999, *Premières informations et premières synthèses* n°04.1, janvier 2001). Ces différences dessinent des contextes plus ou moins favorables pour l'évolution professionnelle des salariés de ces secteurs.

Ressources de l'environnement professionnel

Un ensemble de variables sur l'attitude de l'employeur et de la hiérarchie vis-à-vis de la formation suivie à l'initiative des individus, sur le soutien de l'entreprise, sur les possibilités de promotion dans l'entreprise sont prises en compte. Elles ont fait l'objet d'une analyse factorielle et typologique qui a conduit à la construction d'une typologie en cinq catégories³.

Les ressources professionnelles dépendent essentiellement de l'attitude plus ou moins favorable de l'environnement professionnel. Une analyse factorielle des données a permis de construire une typologie en cinq groupes de ressources professionnelles.

1. Le groupe des ressources « très positives » (5 % des individus)

Ce groupe est très favorisé au niveau de l'environnement professionnel. L'employeur est très favorable à la formation. Son attitude positive se traduit par l'envoi du salarié en formation, par le financement de sa formation ou par l'accord d'un aménagement d'horaire, parfois les trois ensemble. De plus, les possibilités personnelles de promotion étaient considérées comme très favorables par presque tous les individus de ce groupe.

2. Le groupe des ressources « positives » (28 % des individus)

Les individus de ce groupe sont favorisés au niveau de l'attitude des employeurs et moins favorisés au niveau des possibilités de promotion. Leur employeur a été très peu souvent indifférent. Il a facilité la formation, par aménagement d'horaire, ou simplement par un accord favorable. Les possibilités de promotion sont plutôt favorables pour les deux tiers des individus de ce groupe. Le tiers restant se partage entre des possibilités défavorables ou peu favorables de promotion.

3. Le groupe de l'absence de ressources (26 % des individus)

L'indifférence de l'employeur à l'égard de la formation de son salarié ou de la formation à l'initiative individuelle en général caractérise bien ce groupe. Cependant, une moitié des individus de ce groupe pense avoir des possibilités de promotion plutôt favorables et l'autre moitié peu favorables. Cette dernière modalité est bien du côté de l'absence de ressource.

4. La non-perception de ressources (23 % des individus)

Les individus de ce groupe n'ont pas d'idée sur la possibilité de promotion ou de carrière dans leur entreprise. L'attitude des employeurs est ici très disparate.

5. Le groupe des ressources négatives (12 % des individus)

La presque totalité de cette population déclare n'avoir aucune possibilité de promotion. Pour la moitié des individus, l'employeur a été indifférent à leur entrée en formation. L'autre moitié correspond à une attitude de l'employeur plus ou moins conciliante.

On obtient ainsi une appréciation de la situation professionnelle qui se construit à partir d'une dynamique personnelle dont les deux principales constituantes sont la dynamique intergénérationnelle d'une part et la pente du parcours professionnel d'autre part. Cette dynamique, quand elle existe, conduit les individus à occuper une situation professionnelle plus favorable ou à formuler sur cette situation une appréciation plus favorable⁴.

Cette appréciation n'est pas toujours uniquement le produit de la dynamique antérieure, mais intègre une anticipation de la manière dont la situation professionnelle risque d'évoluer. Les informations sur lesquelles les auditeurs construisent cette anticipation sont souvent complexes et

3. Pour en savoir plus, on se reportera au document de travail : Correia, Laporte, Pottier (décembre 1999).

4. Il est en fait très difficile de faire la différence entre les caractéristiques objectives de la situation professionnelle et leur appréhension par les individus. Toutefois, cette distinction ne présente pas forcément un très grand intérêt. Les cas où les individus disent se trouver dans une situation favorable alors que c'est l'inverse sur le terrain paraissent marginaux. Par ailleurs, porter un jugement favorable sur une situation revient souvent à créer une situation réellement favorable. Nous faisons ici référence aux effets auto-prédicatifs des jugements, mis à jour par les psychosociologues (par exemple Dubois, 1987), ou par l'aspect opératoire de certains jugements décrits par Austin (1962).

constituées de faits sans grande importance chacun pris un à un, mais dont l'accumulation fait sens. Cette complexité est bien sûr difficile à appréhender objectivement pour un observateur extérieur et se coule assez mal dans la nécessaire rigueur d'une batterie d'indicateurs objectifs.

Conclusion

Nous pouvons donc conclure, au vu des résultats du traitement statistique, au primat de la dynamique d'ensemble sur les caractéristiques des situations professionnelles. Par exemple, la dynamique d'ensemble permet de faire abstraction de situations défavorables ou au contraire rend plus difficile la mobilisation de situations favorables. Toutefois, la répétition de situations défavorables ou favorables ou la persistance d'une appréciation favorable ou défavorable paraît susceptible de contrarier cette dynamique d'ensemble. Toutefois, nous ne pouvons, pour l'instant, savoir à partir de quel niveau de répétition ou de persistance, les caractéristiques des situations professionnelles peuvent cristalliser une nouvelle dynamique professionnelle.

Mario Correia

Laboratoire Georges Friedmann, Université Paris I-SSST
16, boulevard Carnot 92340 Bourg la Reine
E-mail : correia@cnam.fr

François Pottier

Conservatoire National des Arts et Métiers
Observatoire des études et carrières
292, rue Saint Martin 75141 Paris cedex 03
Tél. : 01 53 01 80 04 ; E-mail : pottier@cnam.fr

Bibliographie

Austin J.-L., 1962, *How to do Things with Words*, Harvard University Press, 1962 ; traduction française de G. Lane, *Quand dire, c'est faire*, Éditions du Seuil, 1970.

Bourdieu P., 1979, *La distinction*, Éditions de Minuit.

Champagne P., Grignon Cl., 1969, Rapport d'enquête sur le public du Conservatoire National des Arts et Métiers, Document ronéotypé, CNAM.

Correia M., Laporte R., Pottier F., 1999, *Parcours professionnel et usage de la formation des anciens auditeurs du CNAM*, Document de travail de l'OEC, CNAM, décembre 1999.

Correia M., Pottier F., 1998a, Peut-on construire des explications compréhensives du point de vue quantitatif, In : *Cheminements de formation dans l'enseignement supérieur et parcours d'insertion professionnelle*. 5^e Journées d'études Lasmas-IdL, BETA, Céreq, Collection documents Céreq n° 141.

Correia M., Pottier F., 1998b, *Comment construire une typologie quantitative d'idéaux-types ?* Contribution à la journée d'études du 22 juin 1998 du laboratoire Printemps, CNRS, Université de Versailles, Saint-Quentin en Yvelines.

Correia M., Pottier F., 2000, La formation tout au long de la vie : progression professionnelle ou adaptation aux contraintes, *Formation Emploi*, juillet-octobre 2000, n° 71.

Dubois Nicole, 1987, *La psychologie du contrôle*, Grenoble, Presses Universitaires de Grenoble.

Weber M., 1971, *Économie et société*, Paris, Plon, tome 1.

Effets des caractéristiques professionnelles et personnelles sur le sentiment d'être « bloqué » dans sa carrière professionnelle

Variables		Odds ratios	Probabilité de l'événement	Rapport à la probabilité de référence
	Constante	0.21	.55	1
Sexe	Hommes	Réf		
	Femmes	Ns		
Nationalité	Français	Réf		
	Étrangers	Ns		
Âge	Moins de 25 ans	0.418	.34	.62
	25-29 ans	Réf		
	30-34 ans	Ns		
	35-39 ans	Ns		
	40 ans et plus	Ns		
Nombre de mois de chômage avant l'inscription au CNAM	Moins de deux mois	Réf		
	2 mois à un an	Ns		
	Plus d'un an	0.633	.44	.79
Les activités professionnelles avant l'inscription :	Se sont réduites	2.309	.74	1.34
	Sont restées stables	Réf		
	Se sont élargies	Ns		
	Ont été fluctuantes	1.507	.65	1.18
Vous avez obtenu une qualification supérieure avant l'entrée	Oui	1.765	.69	1.24
Secteurs d'activité économique	Services marchands	Réf		
	Industrie	1.340	.62	1.13
	Services non marchands	0.689	.46	.83
	Tous les autres secteurs	Ns		
Emploi à l'entrée au CNAM	Cadres	0.606	.43	.77
	Ingénieurs	0.395	.33	.59
	PI publics	Ns		
	PIACE	Ns		
	Techniciens	Réf		
	Employés	Ns		
	Ouvriers	Ns		
Type de ressources professionnelles	Ressources positives	0.415	.34	.61
	Ressources moyennes	0.556	.41	.74
	Absence de ressources	Réf		
	Ressources négatives	Ns		
Position sociale « objectives » par rapport à celle des parents	Plutôt supérieure	Réf		
	Plutôt identique	1.488	.65	1.17
	Plutôt inférieure	1.380	.63	1.14
	Pas comparable	Ns		
Paires concordantes (en %)		70 %		

Lecture : Ces effets sont étudiés « toutes choses égales par ailleurs ». Pour chaque caractéristique, la situation de référence par rapport à laquelle sont étudiés les effets est indiquée (Réf). Le signe « Ns » signifie que la situation correspondante n'est pas statistiquement significative. Pour chaque réponse significative, sa probabilité « toutes choses égales par ailleurs » est calculée (Colonne : probabilité de l'événement) ainsi que le rapport de celle-ci à la probabilité de la situation de référence (colonne : rapport à la probabilité de référence). Ainsi, la probabilité de la situation de référence est de .55. Toutes choses égales par ailleurs, le fait d'avoir moins de 25ans diminue le sentiment d'être bloqué d'environ deux tiers (.62)

Nous avons retiré du tableau ci-dessus les variables suivantes utilisées dans le modèle, mais qui ne présentaient aucune significativité :

- Le nombre d'employeurs avant l'entrée en formation,
- La fonction occupée, le statut d'emploi, le nombre d'heures hebdomadaires de travail, la taille de l'établissement du lieu de travail lors de l'inscription au CNAM,
- Les ressources familiales et le nombre d'enfants à charge.

Mesurer le déclassement à l'embauche des jeunes : l'exemple des titulaires de DUT et de BTS

Jean-François Giret, Charline Hatot

Introduction

Le déclassement à l'embauche a été ces deux dernières décennies une des caractéristiques majeures de l'insertion des diplômés en France. Des générations de sortants du système éducatif de plus en plus formés ont eu des difficultés croissantes pour obtenir un emploi correspondant à leur niveau d'études. Dès lors, sont apparues des situations de déclassement, de dévaluation des diplômes et de file d'attente pour accéder aux emplois qualifiés (Baudelot et Glaude, 1989 ; Gamel, 1995, Forgeot et Gautié, 1997).

Dans un contexte d'allongement général du niveau d'études, l'analyse dynamique du déclassement des salariés n'est pas immédiate, sauf à postuler comme le précise Eckert (1999, p.227) « un ajustement permanent tant qualitatif que quantitatif des qualifications professionnelles proposées par les individus en quête d'emploi aux besoins de recrutement exprimés par les entreprises ou les administrations ». En statique, l'étude de déclassement soulève moins d'objections dans la mesure où l'on suppose parfaitement connus les besoins de recrutements et l'offre de qualifications. Un salarié est alors considéré comme déclassé lorsque le niveau de formation requis normalement pour son emploi est inférieur à son niveau de formation initiale.

Définir en ces termes le déclassement pose néanmoins deux types de problèmes. Le premier, comme le remarquent Forgeot et Gautier (1997) ou Fondeur (1999) est lié la définition empirique du « normalement ». Postuler une norme revient à faire des hypothèses sur l'existence et la mesure de cette norme. Or, plusieurs questions se posent. Est-elle indépendante du niveau de formation, de l'emploi, de la conjoncture économique ? Qui définit la norme : est-ce chaque salarié qui donne son opinion, un spécialiste des emplois qui est sensé connaître la formation nécessaire pour chaque emploi ou un statisticien qui se base sur le résultat d'enquêtes sur le marché du travail ? Autant de questions sur lesquelles nous essayerons de revenir dans la première partie de cet article. Le second problème est encore plus général : assimiler le déclassement à un excédent de formation par rapport aux besoins de l'emploi revient à ne prendre en compte qu'une partie des compétences de l'individu et à négliger toutes les autres (Béduwé, Giret, 1999 ; Groot, Maassen Van den Brink, 2000). La définition ci-dessus fait l'hypothèse que seule la formation initiale est à prendre en compte pour étudier le déclassement. Or, il est possible qu'à niveau de formation identique, les travailleurs déclassés diffèrent des travailleurs qui ont atteint la « norme », par des compétences moins adaptées que les autres à l'emploi qu'ils occupent (Green et alii, 2000). Nous essayerons là encore de tenir compte de ces critiques dans la suite de notre article.

Il est possible, à partir de l'enquête « Génération 92 » du Céreq d'étudier le déclassement à l'embauche des jeunes sortis en 1992 du système éducatif. Notre analyse, dans la seconde partie de cet article, se limitera à l'étude des sortants de BTS ou de DUT, qui ont été particulièrement touchés par le déclassement à l'embauche dans les années 1990-2000 (Martinelli et Vergnies, 1995, 1999). Nous testerons la pertinence de deux mesures du déclassement généralement utilisées dans la littérature : une mesure normative, basée sur une analyse des emplois, et une mesure plus subjective se référant à l'opinion du jeune. Après avoir comparé ces deux mesures, nous essayerons de mieux cerner les facteurs qui vont expliquer dans les deux cas le déclassement au premier emploi, puis à la date de

l'enquête, cinq ans après la sortie du système éducatif. Il est possible que certaines variables influencent plus la perception « subjective » du déclassement alors que d'autres cernent mieux sa mesure « normative ». On peut supposer que la référence subjective dépende des caractéristiques sociales et individuelles des jeunes alors qu'une mesure du déclassement plus normative soit davantage liée aux caractéristiques de l'entreprise qui recrute le jeune.

1. Le déclassement : un problème de mesure ?

Dans la littérature économique anglo-saxonne, l'analyse du déclassement est principalement associée aux travaux sur la sur-éducation. Trois types de mesures sont généralement présentées (Van der Velden, Van Smoorenburg, 1997 ; Hartog, 1999 ; Fondeur, 1999 ; Hartog, 2000) pour appréhender le déclassement – ou la sur-éducation¹ – d'un individu par rapport à son emploi.

Une première mesure repose sur l'analyse du poste de travail effectuée par un spécialiste ou des spécialistes (Job Analysis method-JA). Elle suppose, dans une perspective adéquationniste, la mise en relation d'une nomenclature de niveaux de diplômes et de niveaux d'emploi. Cela a été fait en France, notamment par Affichard (1981) qui a utilisé une nomenclature issue des travaux préparatifs du VII^e Plan pour « permettre le rapprochement des nomenclatures de classement des emplois avec les critères de qualifications des individus, en fonction principalement du niveau de formation requis pour occuper les emplois » (Affichard, 1981, p.18). La grille de correspondance entre le groupe professionnel et le niveau de diplôme permet de classer en trois grandes catégories le recrutement de débutants : les recrutements de sous-diplômés, les recrutements « normaux » et les recrutements de sur-diplômés.

La deuxième mesure se réfère à un seuil statistique de déclassement : l'éducation requise est alors établie à partir de niveaux de formation atteint par une partie des travailleurs (généralement la plus grande) exerçant la profession (Realized Matches method-RM). Forgeot et Gautier (1997) proposent une table de correspondance diplôme-profession² et un critère d'ordre statistique qui tient compte de l'importance relative des catégories sociales pour chaque niveau de formation et symétriquement, des parts relatives des différents diplômes dans chaque catégorie sociale. Ce seuil peut également être construit à partir d'un nombre d'années d'études moyen, modal, plus ou moins l'écart type de la distribution du nombre d'années d'études pour chaque profession (Verdugo et Verdugo, 1989).

La troisième mesure se base sur la perception individuelle du déclassement : l'individu spécifie le niveau d'études nécessaire pour l'emploi qu'il occupe (Worker Self-Assessment method-WA). Comme le remarque Hartog (2000), la question peut être directe et explicite, le salarié devant se positionner sur le niveau d'éducation par rapport à son emploi actuel, ou plus indirecte. Dans ce cas, on lui demande quel est le niveau d'éducation nécessaire pour occuper un emploi comparable au sien (Sicherman, 1991 ; Alba-Ramirez, 1993).

Cette dernière méthode présente l'avantage de fournir une mesure du déclassement spécifique à un contexte déterminé (une entreprise, un secteur, ...) et qui peut s'adapter très rapidement à des changements technologiques ou organisationnels. Elle ouvre cependant la voie à la subjectivité individuelle : la perception du déclassement pour un salarié occupant un emploi donné risque d'être différente de celle d'un salarié pareillement diplômé occupant le même emploi. Comme le soulignent Dolton et Vignoles (2000), le sentiment de déclassement est d'autant plus important qu'il existe une norme ou des repères pour l'individu. Dans une grande entreprise où les tâches sont standardisées, où la division et l'organisation du travail sont établies, les jeunes auront moins de difficultés à s'estimer déclassés. En revanche, dans une petite entreprise où la main-d'œuvre est polyvalente, on peut penser que les jeunes auront moins d'informations pour se juger déclassés. L'expérience professionnelle est également très importante dans la mesure où elle peut influencer la perception du déclassement. Celle-

1. Il ne s'agit pas ici de discuter du bien-fondé de l'hypothèse de sur-éducation mais simplement de présenter les différentes méthodes utilisées dans cette littérature, qui peuvent être associées à l'analyse du déclassement.

2. À partir de l'enquête Emploi de 1986 pour les jeunes.

ci risque d'évoluer entre le début et la fin de la période d'emploi. À partir de l'enquête de l'INSEE sur les conditions de vie des ménages d'octobre 1996³, Bodier et Crenner (1997) notent que les problèmes de surqualifications touchent plutôt les jeunes que les adultes et qu'un tiers des personnes se disant surqualifiées à leur embauche jugent leur problème résolu au moment de l'enquête⁴.

La mesure statistique du déclassement (méthode RM) a également certaines limites. C'est avant tout une méthode statique qui se base sur des appariements observés sur le marché du travail entre des individus et des emplois. Autrement dit, elle correspond à un ajustement ex-post entre une offre et une demande de diplômés souvent considérés comme homogènes. Si l'offre de diplômés sur le marché du travail augmente alors que les besoins en qualification du système productif restent les mêmes, la méthode conduit à sous-estimer le déclassement⁵. En effet, l'augmentation du nombre de diplômés se répercutant sur les recrutements de chaque profession, elle se traduira par une élévation du niveau de recrutement et donc par une baisse mécanique du déclassement. De plus, lorsque cette méthode définit un nombre d'années d'études « normal » pour accéder à une profession et un intervalle de confiance autour de ce seuil, elle conduit automatiquement à une symétrie dans les résultats de l'influence respective de la sur et sous-éducation.

Hartog (2000) présente la première méthode (JA) comme celle qui est « conceptuellement supérieure » : elle est cependant la plus difficile à adapter en cas de changements fréquents dans le système productif. Elle impliquerait une redéfinition permanente – et donc coûteuse – des professions par des spécialistes.

Plusieurs études ont comparé les mesures du déclassement données par les différentes méthodes avec souvent des résultats très différents. Van der Velden et Van Smoorenburg (1997) ont confronté la première méthode (JA) et de la troisième méthode (WA) à partir de données des Pays-Bas sur des jeunes hollandais, un an après leur sortie de formation⁶ : ils montrent que la corrélation du nombre d'années d'études requis pour l'emploi occupé est de 0,66 au niveau individuel et 0,78 au niveau agrégé de chaque profession. Pour la méthode WA, le niveau moyen d'éducation exigé était de 13,2 ans et 23 % des jeunes avaient un emploi dont la formation exigée était inférieure à leur niveau d'éducation. Pour la méthode JA, le niveau moyen d'éducation exigé était de 11,4 ans et 65 % des jeunes étaient considérés comme sur-diplômés. À partir de données agrégées issues de 25 études concernant différents pays et différentes périodes⁷, Groot et Maassen Van den Brink (2000) proposent de comparer le taux de sur-éducation selon la mesure qui est utilisée dans chaque étude. Ils montrent que seule la mesure statistique (RM) conduit à une sous-estimation du taux de sur-éducation de près de la moitié de sa valeur.

Les économistes se sont naturellement intéressés aux conséquences du déclassement, souvent assimilé à la sur-éducation, sur le salaire. L'objectif était alors de mesurer le rendement des années supérieures à la « norme » requise par chaque emploi (Hartog, 1999 ; Hartog 2000), l'hypothèse implicite étant qu'il n'y aurait pas de déclassement si le rendement des années d'études supplémentaires étaient identiques à celui des autres années d'études. Ils ont généralisé la fonction de gains de Mincer en introduisant deux nouveaux termes : le nombre d'années de suréducation (nombre d'années d'études réel – nombre d'années requis si la différence est positive, sinon 0), le nombre d'années de sous-éducation (nombre d'années d'études exigé – nombre d'années réel si la différence est positive, sinon 0). L'analyse des résultats de cette fonction dite ORU⁸, montre notamment que la

3. L'individu devait se dire « sur-diplômé » ou « surqualifié » pour son emploi au moment où il a intégré l'établissement, puis à la date de l'enquête. Au total, 8,7 % des salariés de moins de trente ans se disaient surqualifiés à la date de l'enquête contre seulement 6,7 % pour l'ensemble des salariés (Bodier et Crenner, 1997, p.4).

4. Ils soulignent cependant que la majorité des salariés embauchés il y a plus de 20 ans sur un poste qu'ils jugeaient inférieur à leur qualification, pensent que leur problème n'est toujours pas résolu.

5. Comme le précisent Dolton et Vignolles (2000), il s'agit dans ce cas d'une pure hypothèse d'inflation des diplômes.

6. Il s'agit de sortants de l'enseignement secondaire et de l'enseignement supérieur professionnel.

7. Les auteurs utilisent les résultats de 25 études réalisées entre 1975 et 1995.

8. ORU : Over-Required and Under-education.

rentabilité de la suréducation est positive mais reste sensiblement inférieure à celle de la scolarité exigée⁹.

Au total, la littérature propose un large éventail de méthodes pour mesurer le déclassement mais incite à une certaine prudence quant à l'interprétation des résultats. Elle souligne également l'intérêt d'utiliser plusieurs méthodes pour cerner la pertinence réelle de ce phénomène. C'est ce que nous ferons dans la seconde partie de cet article, où nous essayerons de mesurer le déclassement des titulaires de BTS et de DUT lors de leur entrée sur le marché du travail.

2. Le déclassement des diplômés de BTS et DUT

L'enquête « Génération 92 » du Céreq retrace la carrière professionnelle des jeunes sur leur cinq premières années de vie active. Le suivi longitudinal des jeunes durant cette période va nous permettre de comprendre les processus de déclassement et les possibilités de reclassement des diplômés de STS et d'IUT, sortis du système éducatif en 1992.

Nous retiendrons ici deux mesures du déclassement : le déclassement normatif et le déclassement subjectif¹⁰.

Le premier correspond à la nomenclature proposée par Affichard (1981) : un diplômé de formation supérieure courte sera considéré comme sur-diplômé s'il a un emploi salarié d'ouvrier ou d'employé, qualifié ou non qualifié. Cette proposition ne semble pas être remise en question actuellement : si ces deux formations correspondent à des itinéraires scolaires souvent très différents, avant et même après le diplôme (Ertul, 2000), elles ont toutes deux pour vocation la formation des techniciens supérieurs sur le marché du travail. Notons de plus que l'approche statistique proposée par Forgeot et Gautier (1997), à partir de l'enquête emploi de 1996, conduit aux mêmes conclusions que la proposition d'Affichard pour les diplômés de BTS et d'IUT. Sur la base de ces travaux, la variable que nous retenons pour qualifier le déclassement de « normatif » est la PCS. Le déclassement sera donc codé :

- 0-si la PCS du jeune appartient à la catégorie d'employé ou d'ouvrier,
- 1-si la PCS du profession jeune appartient à la catégorie profession intermédiaire ou cadre.

La seconde mesure du déclassement est basée sur l'opinion directe du jeune sur son emploi. Elle fait référence à sa compétence et non pas seulement à son diplôme. En revanche, elle ne permet pas de faire référence à une date précise : le moment de l'embauche, la fin du contrat. La question d'opinion posée est¹¹ :

- « Diriez-vous que vous étiez utilisé :
- 0-en dessous de votre niveau de compétences
- 1-à votre niveau de compétences ou au-dessus » ?

Regardons tout d'abord le déclassement au premier emploi (tableau 1). 56,1 % des jeunes diplômés de STS et d'IUT sont déclassés si l'on utilise la mesure statistique du déclassement alors que seulement 48,4 % se disent déclassés. Cependant, globalement, les deux mesures du déclassement s'opposent pour plus de 37 % des jeunes : 22,6 % sont statistiquement déclassés alors qu'ils se disent non déclassés, et inversement 14,8 % se disent déclassés alors qu'ils ne le sont pas selon le critère statistique.

9. Hartog (1999, p. 54) précise que ce résultat se base sur une série de 45 régressions, portant sur 5 pays (Pays-Bas, Espagne, Portugal, Royaume-Uni, États-Unis) pour différentes années et qu'il ne dépend pas de la méthode utilisée pour mesurer la scolarité (WA ou JA).

10. Ces deux mesures ne s'appliquent qu'aux jeunes salariés.

11. Cette question a été posée pour tous les premiers emplois, les emplois d'au moins trois mois et tous les emplois à la date de l'enquête.

Tableau 1 – Le déclassement au premier emploi

%		Déclassement subjectif		
		Pas de déclassement	Déclassement	total
Déclassement normatif	Pas de déclassement	12.449 (29,08 %)	6.244 (14,82 %)	18.493 (43,9 %)
	Déclassement	9.507 (22,57 %)	14.124 (33,53 %)	23.631 (56,1 %)
	Total	21.765 (51,6 %)	20.368 (48,4 %)	42.124 (100 %)

Le déclassement se traduit généralement par une baisse du salaire pour les jeunes, quelle que soit sa mesure. La comparaison des salaires obtenus pour chaque groupe dans le tableau 2 révèle un salaire moyen largement inférieur pour les jeunes qui sont déclassés¹². Néanmoins, les jeunes qui se disent déclassés alors qu'ils ne le sont pas, si l'on utilise une mesure normative, ont un salaire certes inférieur aux jeunes qui se considèrent dans la norme (environ 450 francs de moins), mais largement supérieur à ceux dont le déclassement est repéré par une mesure normative (7.228 contre 6.269 francs). Enfin, les jeunes qui se jugent et que l'on considère déclassés touchent 5.455 francs, soit 800 francs de moins que ceux qui ne se jugent pas déclassés. La perception du déclassement par le jeune se traduit donc par une réalité économique concrète : un jeune qui pense être déclassé gagne effectivement moins que les autres. Il est néanmoins difficile d'inférer une relation de causalité entre ces deux variables : le jeune peut s'estimer déclassé parce qu'il gagne moins que ses collègues, ou au contraire, gagner moins parce qu'il est déclassé. Il en va autrement du déclassement normatif dans la mesure où l'existence de système de classification, de convention collective incite l'employeur à payer le jeune en fonction du niveau de qualification de l'emploi. Cependant, si l'on compare le salaire des diplômés de BTS et de DUT ayant un premier emploi d'ouvrier ou d'employé et le salaire des jeunes sortant au niveau IV et occupant les mêmes emplois, on constate en moyenne un salaire supérieur de près de 15 % pour les premiers. Bien que les employeurs ne proposent pas à leurs salariés un emploi correspondant à leur formation, ils rétribuent partiellement leur diplôme supplémentaire.

Tableau 2 – Le salaire des jeunes en fonction du déclassement (DUT-BTS)

DUT-BTS	Salaire net moyen (en francs)
Non déclassé	7.672
Non déclassé normatif Déclassé subjectif	7.228
Non déclassé subjectif Déclassé normatif	6.269
Déclassé (subjectif et normatif)	5.455
<i>Salaire moyen total</i>	<i>6.546</i>

L'analyse par filière et spécialité de formation est encore plus sensible au choix de la mesure du déclassement. Il ressort du tableau 3 une forte opposition entre spécialités tertiaires et spécialités industrielles. Si dans les spécialités industrielles et dans celles liées au commerce les deux mesures du déclassement se rejoignent, les jeunes issus des spécialités comptabilité, tourisme et secrétariat connaissent des taux de déclassement « normatif » supérieur de 25 à 30 % au déclassement subjectif. Autrement dit, les jeunes se jugent moins déclassés dans ces filières par rapport à leur déqualification effective en termes de PCS. Par ailleurs, la comparaison BTS/DUT indique un niveau supérieur de déclassement pour les premiers, 20 % de déclassés en plus pour le déclassement objectif, 10 % pour le déclassement subjectif. Au total, 6 jeunes diplômés de BTS sur 10 n'ont pas obtenu un emploi correspondant à leur diplôme mais seulement 5 sur 10 considèrent être déclassés.

12. Un test sur les différentiels de moyenne a été réalisé entre les différents groupes. Dans tous les cas, l'hypothèse d'égalité des moyennes est rejetée.

Tableau 3 – Deux mesures du déclassement par spécialité

BTS	Déclassement subjectif	Déclassement objectif	DUT	Déclassement subjectif	Déclassement objectif
- mécanique	46 %	56 %	- mécanique	38 %	30 %
- électricité	59 %	57 %	- électricité	50 %	41 %
- techno. production	52 %	57 %	- techno. production	30 %	17 %
- autre industriels	47 %	48 %	- autres industriels	39 %	30 %
<hr/>					
- commerce	47 %	49 %	- commerce	46 %	43 %
- comptabilité	50 %	76 %	- comptabilité	47 %	70 %
- tourisme	57 %	87 %			
- secrétariat	50 %	80 %			
- autres tertiaires	4 %	34 %	- autres tertiaires	49 %	41 %
<hr/>					
Agricole	49 %	58 %			
Total BTS	50 %	61 %	Total DUT	42 %	41 %

Les facteurs explicatifs du déclassement au premier emploi

Regardons maintenant les facteurs explicatifs du déclassement au premier emploi en fonction des deux mesures que nous avons retenues. Nous utilisons un modèle probit afin d'estimer la probabilité d'être déclassé pour chaque mesure du déclassement.

Les variables liées au parcours scolaire du jeune peuvent nous informer sur les compétences acquises par le jeune en plus du diplôme et de la spécialité de fin d'études. Il s'agit de l'existence de petits boulots fréquents ou réguliers durant les études, du retard scolaire en 6^{ème}, de l'obtention d'autres diplômes de Niveau III, des filières en terminale et dans la première année d'enseignement supérieur. Nous avons également ajouté des variables liées au motif d'arrêt des études. Étant donné le nombre important de poursuites d'études à l'issue de ces diplômes de niveau III, on peut supposer que les causes d'arrêt des études pour les jeunes qui sortent directement sur le marché du travail influencent leur stratégie d'insertion. Aussi, avons-nous retenu les deux principales causes, l'arrêt pour des motifs scolaires (lassitude ou peur de l'échec), l'arrêt motivé par l'envie de travailler.

Les variables caractérisant l'entreprise qui recrute le jeune peuvent également expliquer le déclassement. La taille de l'entreprise, le statut de l'employeur – privé ou public –, la localisation de l'entreprise donnent une information sur la nature de l'emploi proposée aux jeunes. Comme le soulignent Dolton et Vignoles (2000), l'existence de marchés du travail segmentés conduit à des mécanismes de déclassement souvent très différents, pour des individus ayant le même capital humain.

Le diplôme des parents peut également intervenir dans le déclassement. Les jeunes ayant des parents diplômés de l'enseignement supérieur bénéficient du capital social de leurs parents par le biais de réseau et peuvent éviter ainsi le déclassement. En revanche, les jeunes dont les parents sont peu diplômés, risquent d'avoir une perception différente de leur déclassement, par exemple, en le sous-estimant. Nous avons enfin introduit la durée d'accès au premier emploi afin de tester l'existence de stratégies de recherche d'emploi liées au refus de déclassement. Les jeunes peuvent par exemple préférer des emplois correspondant à leur formation en acceptant de plus longues périodes de chômage.

Un rapide examen des résultats¹³ (tableau 4) montre que si le déclassement « normatif » s'explique correctement par les variables introduites dans le modèle (colonne 1), l'explication du déclassement subjectif semble beaucoup moins satisfaisante (colonne 2). En effet, peu de variables liées au diplôme et au parcours scolaire permettent d'expliquer la perception subjective du déclassement alors que ces variables discriminent fortement le déclassement normatif. Les jeunes diplômés de BTS et de DUT n'ont pas les mêmes chances d'être déclassés en fonction de leur diplôme et de la spécialité de fin d'études : les filières tertiaires, notamment pour les BTS (tourisme, secrétariat, comptabilité), sont particulièrement touchées par le déclassement. Les filières industrielles,

13. Les résultats du tableau 4 viennent de l'estimation d'un modèle probit pour le déclassement normatif (première colonne) et pour le déclassement subjectif (seconde colonne).

notamment en IUT, tirent leur épingle du jeu : les jeunes possédant des DUT de technologie de production et d'autres DUT industriels ont une probabilité plus faible d'être déclassés, indépendamment de la mesure utilisée.

Les autres variables liées au parcours scolaire n'influencent que très partiellement le déclassement. Avoir un autre diplôme de niveau III (ou plus) et avoir fait une première dans une autre filière de l'enseignement supérieur permet d'éviter le déclassement « normatif ». En revanche, le retard en 6^{ème} ou la filière du baccalauréat n'ont aucun effet sur le déclassement. Avoir eu fréquemment des petits boulots a un effet légèrement significatif mais de sens contraire pour les deux mesures du déclassement. Si l'on retient la mesure normative, le petit boulot diminue les chances d'être déclassés. Ce résultat est cohérent avec différentes recherches sur le travail durant les études qui montrent que les jeunes ayant ces activités sont en général mieux payés (Bédoué, Giret, 2001). En revanche, l'effet négatif du petit boulot sur la mesure subjective paraît plus contre-intuitive. On peut cependant penser que ces jeunes, ayant une meilleure connaissance du marché du travail et souvent une première expérience professionnelle, disposent de plus d'informations que les autres pour se juger déclassés. Il faut également remarquer le déclassement au premier emploi ne semble pas dépendre de la durée de recherche de cet emploi. Ces résultats ne nous permettent pas de valider l'hypothèse de stratégie d'emploi de réserve des jeunes, qui préféreraient une plus longue période de recherche d'emploi à un travail ne correspondant pas à leurs compétences.

Les raisons d'arrêt des études sont très discriminantes, notamment pour expliquer le déclassement subjectif. Une jeune qui arrête ses études parce qu'il lui dit avoir envie de travailler a moins de chances de se considérer comme déclassé lors de son premier emploi. Il semble dans ce cas, que l'envie de travailler conduit le jeune à moins se sentir déclassé dans son premier emploi, alors que cela n'a aucune influence sur la dimension normative du déclassement. En revanche, une jeune qui dit arrêter ses études pour des motifs scolaires (lassitude ou peu de l'échec) a une probabilité beaucoup plus forte d'être et de se juger déclassé. Si l'on se réfère à Thurow (1974), on peut penser que ces jeunes émettent des signaux négatifs sur le marché du travail du fait de coûts de formation dans l'emploi trop élevés. Leurs capacités d'apprentissage à la sortie du système éducatif étant plus limitées que celles des autres camarades, ils sont recrutés sur des emplois qui nécessitent moins de compétences. Néanmoins, ce type d'explication demanderait à être testé plus sévèrement.

Le niveau d'éducation du père a également un effet significatif sur les deux mesures du déclassement : avoir un père qui a fait des études supérieures diminue dans les deux cas la probabilité de déclassement. Il semble qu'il y ait à diplôme égal, un effet capital social qui aide le jeune dans son insertion professionnelle. De même, on enregistre un effet lié au genre, les filles¹⁴ étant plus pénalisées lorsque l'on utilise la mesure normative du déclassement alors qu'elles ne se jugent pas plus déclassées que les garçons. Ce résultat semble cohérent avec certains travaux qui montrent que les femmes, malgré des difficultés professionnelles plus importantes, ont tendance à juger aussi favorablement que les hommes leur situation sur le marché du travail (Baudelot et alii, 1999).

Enfin, le déclassement dépend des caractéristiques de l'entreprise qui recrute le jeune. Les établissements de plus de 500 salariés ont en général des grilles de classification qui expliquent la faible probabilité de déclassement dans ces entreprises. Ces grilles existent également dans les entreprises publiques, ce qui explique là encore, une probabilité moins forte de déclassement. Par ailleurs, les jeunes travaillant en région parisienne dans un marché du travail très dense ont moins de chance d'être déclassés.

Au total, ces premiers résultats montrent que l'explication du déclassement à l'embauche est fortement liée à la mesure que l'on utilise. Si la mesure normative du déclassement peut s'expliquer par des caractéristiques scolaires et individuelles des jeunes et des entreprises qui les embauchent, la mesure subjective semble beaucoup plus difficile à comprendre.

14. Cet effet est évidemment fortement lié à la spécialité de formation et aux forts taux de déclassement dans les filières tertiaires.

Tableau 4 – Probabilité d’être déclassé au 1^{er} emploi

	Déclassement normatif	Déclassement subjectif
Constante	-0.18	0.062
Parcours scolaire antérieur		
– avoir un an de retard en 6 ^{ème}	0.119	0.029
– 1 ^{ère} année après le bac de BTS-IUT	0.126*	-0.001
– obtention d’un autre diplôme de niveau III	-0.304***	-0.033
– emploi durant les études	-0.125*	0.115*
Type de bac obtenu		
– bac général	-0.105	-0.004
– autres bacs (technol., professionnel)	réf	réf
Raison d’arrêt des études		
– motif liés à l’école (lassitude, peur de l’échec scolaire)	0.112**	0.112**
– envie de travailler	-0.074	-0.158***
– durée de recherche 1 ^{er} emploi	0.005	-0.004
– homme (réf. femme)	-0.171***	0.054
Diplôme et spécialité		
– BTS mécanique	0.256*	0.073
– BTS électricité	0.275**	0.218*
– BTS techno. production	0.039	0.079
– BTS autres industriels	0.097	-0.040
– BTS commerce	réf	réf
– BTS comptabilité	0.781***	0.004
– BTS secrétariat	0.898***	0.054
– BTS tourisme	1.321***	0.233
– BTS autres tertiaires	-0.289**	-0.205
– BTS agricole	0.285**	-0.031
– DUT mécanique	-0.302	-0.278
– DUT électricité	-0.09	-0.004
– DUT techno. production	-0.687***	-0.468***
– DUT autres industriel	-0.345***	-0.236*
– DUT commerce	0.004	-0.047
– DUT comptabilité	0.593***	-0.045
– DUT autres tertiaires	0.300	-0.159
Niveau d’éducation des parents		
– père diplôme du sup.	-0.375***	-0.176*
– mère diplôme du sup.	0.025	0.042
Caractéristiques du 1^{er} emploi		
Réf. petite entreprise	réf.	réf.
– grande entreprise (+ de 500 salariés)	-0.182***	-0.188**
– entreprise de 50 à 500 salariés.	-0.035	-0.022
Réf. entreprise de Province	réf.	réf.
– entreprise en IDF	-0.352***	-0.002
Réf. entreprise publique, administration	ref.	ref.
– entreprise privée	0.279***	0.005

* significatif au seuil de 10 %, ** significatif au seuil de 5 %, *** significatif au seuil de 1 %, les autres résultats ne sont pas significatifs.

Le déclassement, cinq ans après la sortie du système éducatif

La majorité des études montre que le déclassement décroît avec l'ancienneté sur le marché du travail. Cinq ans après leur sortie, les jeunes diplômés de BTS et de DUT doivent donc être moins déclassés que lors de leur premier emploi. Les deux mesures que nous avons retenues indiquent que le déclassement a effectivement diminué : le déclassement normatif est passé de 56 % au premier emploi à 43,5 % en 1997, le déclassement subjectif de 48,4 % à 33,6 %. Si le taux de déclassement a diminué d'une quinzaine de points pour les deux mesures, le déclassement subjectif à la date de l'enquête reste inférieur au déclassement normatif. Autrement dit, les jeunes se jugeraient moins déclassés qu'une mesure du déclassement en termes de correspondances « diplôme-PCS » le laisserait prévoir. Par ailleurs, la mesure du déclassement est différente pour 39 % des jeunes : 14,5 % se disent déclassés alors qu'il ne sont pas selon la PCS et, réciproquement, 24,5 % des jeunes sont déclassés selon la PCS, mais ne s'en considèrent pas.

Regardons maintenant si les facteurs qui ont expliqué le déclassement au premier emploi, permettent de l'expliquer également cinq ans après la sortie du système éducatif. Nous proposons dans le tableau 5, trois modèles portant sur le déclassement « normatif » au dernier emploi¹⁵, le déclassement subjectif et le reclassement après un déclassement lors de l'accès au premier emploi¹⁶. En plus des variables présentes dans les deux premières estimations, nous introduisons la durée totale passée en emploi et la présence de formation continue dans au moins un emploi. Les travaux sur le déclassement montrent que ces deux variables sont en général corrélées négativement avec celui-ci. Nous ajoutons également une variable liée à la mobilité professionnelle entre des entreprises de tailles différentes. Dans la théorie économique, le jeune peut changer d'entreprise s'il considère qu'il n'est pas apparié à cet emploi et/ou qu'il n'a aucun espoir de promotion au sein par exemple d'un marché interne. La variable sera donc décomposée en 6 modalités¹⁷ : jeunes ne changeant pas d'emploi dans une petite entreprise, jeunes ne changeant pas d'emploi dans une grande entreprise, jeunes passant d'une petite à une grande entreprise lors de leur dernier emploi, jeunes passant d'une grande à une petite entreprise lors de leur dernier emploi, jeunes changeant d'emploi mais restant dans une petite entreprise (référence), jeunes changeant d'emploi mais restant dans une grande entreprise.

Les résultats pour l'emploi à la date de l'enquête (Tableau 5, colonnes 1 et 2)¹⁸ vont dans le même sens que ceux obtenus pour le premier emploi. Les variables liées au parcours scolaire s'avèrent particulièrement discriminantes pour expliquer un déclassement « normatif » : le retard scolaire, le type de baccalauréat, l'obtention d'un autre diplôme de niveau III, un emploi régulier durant les études diminuent la probabilité d'être déclassé. Le diplôme et la spécialité de fin d'études influencent également le déclassement normatif au dernier emploi : les diplômés de BTS tourisme, secrétariat et comptabilité ont toujours beaucoup plus de chances d'être touchés par le déclassement que les diplômés d'IUT industriels ou des autres BTS tertiaires. Le déclassement subjectif est plus complexe à expliquer, même si certaines variables comme le type de baccalauréat et l'obtention d'un autre diplôme de niveau III deviennent significatives pour le dernier emploi. À l'exception des diplômés de BTS « secrétariat » qui ont une probabilité plus importante d'être déclassés, le diplôme et la spécialité de fin d'études n'ont pratiquement aucun effet significatif sur le déclassement subjectif.

15. Il s'agit de l'emploi occupé à la date de l'enquête.

16. Pour ce dernier cas, seul le déclassement normatif peut être mesuré. En effet, la PCS est demandée au moment du recrutement et à la date de l'enquête pour tous les individus alors que la question d'opinion n'est posée qu'une seule fois par épisode d'emploi. Il ne nous aurait donc pas été possible de mesurer l'évolution du déclassement subjectif au sein d'un même emploi.

17. Notons cependant que cette variable ne restitue qu'une vision limitée du parcours et de la mobilité professionnelle puisqu'elle se focalise sur le premier emploi du jeune et sur l'emploi occupé à la date de l'enquête.

18. Les résultats du tableau 5 viennent de l'estimation d'un modèle probit pour le déclassement normatif (première colonne) et pour le déclassement subjectif (seconde colonne).

Tableau 5 – Probabilité d’être déclassé, cinq ans après la sortie (emploi à la date de l’enquête)

Variables	Déclassement normatif	Déclassement subjectif	Reclassement après un 1 ^{er} déclassement
Constante	0.795***	-0.245	-0.641
Parcours scolaire antérieur			
– avoir un an de retard en 6 ^{ème}	0.168*	0.069	0.017
– 1 ^{ère} année après le bac de BTS-IUT	0.017	-0.070	-0.068
– obtention d’un autre diplôme de niveau III	-0.275**	-0.253**	0.272
– emploi durant les études	-0.158**	0.064	0.206*
– Type de bac obtenu			
– bac général	-0.230***	-0.172***	0.264***
– autres bacs (technol., professionnel)	réf.	réf.	réf.
Raison d’arrêt des études			
– motif liés à l’école (lassitude, peur de l’échec scolaire)	0.145***	0.121**	-0.188**
– envie de travailler	0.131	-0.27***	-0.112
– homme(ref. femme)	-0.409***	0.044	0.421***
Diplôme et spécialité			
– BTS mécanique	0.031	-0.094	-0.072
– BTS électricité	0.033	-0.096	-0.257
– BTS techno. Production	0.005	0.037	-0.299
– BTS autres industriels	-0.088	0.191	-0.085
– <i>BTS commerce</i>	réf.	réf.	réf.
– BTS comptabilité	0.641***	0.125	-0.718***
– BTS secrétariat	0.661***	0.240**	-0.65**
– BTS tourisme	1.122***	0.237	-1.013***
– BTS autres tertiaires	-0.413***	-0.231	0.099
– BTS agricole	-0.036	-0.129	-0.014
– DUT mécanique	-0.376*	-0.393*	0.092
– DUT électricité	-0.218	-0.199	0.037
– DUT techno. Production	-0.559***	-0.017	0.104
– DUT autres industriel	-0.625***	-0.093	0.662**
– DUT commerce	-0.034	-0.001	0.031
– DUT comptabilité	0.391***	-0.176	-0.371
– DUT autres tertiaires	0.268	-0.063	-0.283
Niveau d’éducation des parents			
– père diplôme du sup.	-0.213**	-0.142	-0.015
– mère diplôme du sup.	-0.240*	-0.049	-0.341*
Mobilité professionnelle			
Réf. mobilité entre 2 petites entreprises	réf.	réf.	réf.
– pas de mobilité, petite entreprise	-0.075	0.236**	-1.106***
– pas de mobilité, grande entreprise	-0.146*	0.414***	-0.934***
– mobilité entre 2 grandes entreprises	-0.107	0.167**	0.150
– mobilité d’une petite à			
– une grande entreprise	-0.079	-0.081	0.241**
– mobilité d’une grande à			
– une petite entreprise	-0.111	0.007	-0.061
Avoir connu au moins une fois une formation financée par l’employeur	-0.179***	-0.120**	0.262***
Nombre total de mois en emploi	-0.015***	-0.001	0.012***
Dernier emploi dans le privé	-0.020	-0.031	0.118
Dernier emploi en Ile de France	-0.161**	-0.024	0.099
Terme correcteur du biais de sélection			-0.595

Significatif au seuil de 10 % ; ** significatif au seuil de 5 % ; *** significatif au seuil de 1%.

Il en va autrement des variables caractérisant le parcours professionnel des jeunes. L'absence de mobilité augmente le sentiment de déclassement, sans doute parce que ces jeunes n'ont pas eu la possibilité de trouver un emploi plus qualifié dans une autre entreprise. Rester tout au long de son parcours dans la même entreprise, notamment lorsqu'elle est de petite taille, augmente la probabilité de se juger déclassé. Se trouver au moment de l'enquête dans une grande entreprise, après éventuellement un changement d'entreprise, augmente également les chances d'un déclassement subjectif. Ce dernier constat va dans le sens de la remarque de Dolton et Vignoles (2000), les jeunes dans les grandes entreprises peuvent se dire plus facilement déclassés, toutes choses égales par ailleurs, parce qu'ils ont plus d'informations et d'éléments de comparaison par rapport à leurs collègues. En revanche, contrairement au déclassement normatif, l'expérience professionnelle (le nombre total de mois passés en emploi) n'a aucun effet sur le déclassement subjectif. Enfin, il semble que la présence d'une formation financée par l'employeur au cours du parcours permette aux jeunes d'éviter le déclassement, indépendamment de sa mesure¹⁹.

L'analyse du reclassement (colonne 3, tableau 5) se focalise sur les jeunes qui ont été déclassés au premier emploi. Nous étudions ici les facteurs susceptibles d'expliquer un reclassement après un premier déclassement²⁰. Ce reclassement, que l'on observe cinq ans après la sortie, concerne 13 % des jeunes diplômés de BTS et de DUT, soit un quart des jeunes qui ont été déclassés lors de leur premier emploi. Les résultats présentés dans la 3^e colonne du tableau 5 indiquent que les facteurs qui ont expliqué le déclassement au premier emploi et au dernier emploi sont également discriminants pour analyser le reclassement. Les filles, les titulaires d'un bac technologique ou professionnel, les diplômés d'un BTS de comptabilité, secrétariat ou tourisme ont une probabilité beaucoup plus faible d'être reclassés. Les jeunes ne changeant pas d'entreprise souffrent également du déclassement alors que ceux qui passent d'une petite à une grande entreprise ont plus de chance de se reclasser. Si l'on se réfère à la théorie de l'information, la mobilité professionnelle pour les jeunes déclassés peut correspondre à un processus de sélection où les entreprises filtrent les individus les plus productifs potentiellement en fonction de caractéristiques observés et inobservées. Les jeunes déclassés dans la même entreprise cinq ans après la sortie resteraient relégués dans des emplois moins qualifiés parce qu'ils ont été jugés moins compétents par les employeurs sur le marché externe et par leur employeur sur le marché interne²¹. Enfin, comme précédemment, l'expérience professionnelle et l'acquisition d'une formation dans l'emploi permet au jeune d'éviter un déclassement prolongé. Le terme correcteur du biais de sélection est négatif mais non significatif. Autrement dit, les caractéristiques non observées qui ont influencé la probabilité d'être déclassé au premier emploi influencent négativement le reclassement, mais de manière non significative.

Conclusion

Dans un contexte d'allongement du niveau d'études, l'analyse du déclassement à l'embauche est une question de recherche particulièrement sensible. Avec l'amélioration des conditions d'insertion et la baisse du taux de chômage des jeunes, elle devient même un objectif central dans l'évaluation externe des formations. Notre travail montre que la mesure du déclassement ne correspond pas forcément à une évidence empirique objective et consensuelle : le choix de la méthode peut conduire à une surestimation ou une sous-estimation du taux de déclassement d'une filière déterminée.

19. Comme l'expliquent Van der Velden et Van Smoorenburg (2000), le lien entre déclassement et formation dans l'entreprise est complexe à analyser. Outre la substituabilité entre ces deux modes d'investissement en capital humain, la formation dans l'entreprise peut être un moyen de trier les individus en fonction de leur capacité à être formés afin de sélectionner les plus compétents. Elle peut être également un indicateur de la qualité des emplois qui sont proposés aux jeunes et des possibilités de promotions futures.

20. Nous nous intéressons dans ce modèle à la probabilité de reclassement. Il faut avoir été déclassé au 1^{er} emploi pour faire partir de la sous-population étudiée. Aussi, est-il nécessaire de tenir compte de ce biais de sélection dans nos estimations. Nous utilisons la méthode de Van De Ven et Van Praag (1981) qui s'applique pour l'estimation de deux modèles Probit dont l'un estime la probabilité d'être sélectionné.

21. La promotion peut éventuellement se faire sur le marché interne. Cependant, de nombreux travaux en France montrent que ces marchés se ferment progressivement et sont difficiles d'accès pour les jeunes, surtout lors de leur premier emploi.

Nos résultats sur les diplômés des BTS et DUT indiquent que plus d'un tiers des jeunes sont répartis différemment selon la mesure que l'on retient pour le déclassement. Le salaire y est également très différent. Un jeune déclassé gagne en général moins qu'un jeune employé à son niveau de « qualification » mais, si l'on retient une mesure normative du déclassement, la perte de salaire est trois fois plus importante que lorsque l'on utilise une mesure subjective.

De plus, si certaines variables liées au parcours scolaire ou professionnel peuvent expliquer le déclassement, ces facteurs sont aussi fortement dépendants de la mesure utilisée. Il est plus difficile d'expliquer le déclassement lorsqu'il est mesuré par une variable d'opinion. Les caractéristiques statistiques décrivant les parcours scolaires ou professionnels sont beaucoup moins explicatives de l'opinion du jeune.

Il convient de préciser que les résultats obtenus sur le déclassement à l'embauche ne permettent en rien de conclure à un problème de suréducation pour les diplômés de BTS et de DUT. D'une part, le jeune déclassé a un rendement positif de son diplôme dès son entrée sur le marché du travail : lorsqu'il occupe le même emploi qu'un jeune de niveau IV, son salaire est en moyenne plus élevé. De plus, sa probabilité d'être déclassé va sensiblement diminuer avec son expérience professionnelle. D'autre part, l'influence du déclassement en France reste largement dépendante de la conjoncture économique sur le marché du travail comme le montrent les travaux de Fondeur (1999) à partir des enquêtes emploi de 1983 à 1997.

Jean-François Giret

Céreq, Département des Entrées dans la Vie Active
10, Place de la Joliette, BP 21321
13567 Marseille cedex 2
Tél. : 04 91 13 28 55 ; Fax : 04 91 13 28 80
E-mail : giret@cereq.fr

Charline Hatot

ANPE, Direction des Études et Statistiques
Le Galilée, 4 rue du Galilée
93198 Noisy-le-Grand cedex
Tél. : 01 49 31 76 81 ; Fax : 01 49 04 24 70
E-mail : charline.hatot@anpe.fr

Bibliographie

- Baudelot C., Glaude M., 1986, Les diplômés se dévaluent-ils en se multipliant ? *Économie et Statistique*, n° 225, p. 3-16.
- Baudelot C., Gollac M., Gurgand M., 1999, Hommes et femmes au travail, des satisfactions comparables en dépit des situations inégales, *Premières Synthèses de la Darès*, n° 35-2, 8 p.
- Béduwé C., Giret J.-F., 1999, Desarrollo de la formación y mercados de trabajo en Europa, *Revista de Educacion*, n° 318, p. 35-56, paru en français en *Note Lirhe*, n° 286(99-3) sous le titre Développement de la formation et marché du travail en Europe.
- Béduwé C., Giret J.-F., 2001, Le travail en cours d'études a-t-il un effet sur l'insertion professionnelle ? Application aux données de l'enquête Génération 92, *Formation-Emploi*, n° 1, à paraître.
- Bodier M., Crenner E., 1997, Adéquation entre formation et emploi, ce qu'en pensent les salariés, *Insee Première*, n° 525, 4 p.
- Cohn E., Khan S., 1995, The wages effects of overschooling revisited, *Labour Economics*, vol. 2, n° 1, p. 67-76.
- Dolton P., Vignoles A., 2000, The incidence and effects of overeducation in the UK graduate labour market, *Economics of Education Review*, vol.19, n° 2, p.179-198.

- Eckert H., 1999, L'émergence d'un ouvrier bachelier, *Revue Française de Sociologie*, vol. XL, n° 2, p. 227-253.
- Ertul S., 2000, *L'enseignement professionnel court post-baccalauréat (IUT-STTS)*, PUF.
- Fondeur Y., 1999, *Le déclassement à l'embauche*, Rapport réalisé pour le Commissariat Général au Plan, septembre, 79 p.
- Forgeot G. et Gautié J., 1997, Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement, *INSEE Document de travail n° G9711*.
- Gamel C., 1995, La dépréciation des diplômes : existence, mesure, interprétation, *Rapport final, Groupe RIFE*, Université d'Aix-Marseille III.
- Green F., McIntosh S., Vignoles A., 2000, La suréducation, l'abus des bonnes choses ? *Formation-Emploi*, n° 72, p. 49-58.
- Groot W., 1993, Overeducation and the returns to enterprise-related schooling, *Economics of Education Review*, vol. 12, n° 4, p. 299-309.
- Groot W., Maassen Van de Brink H., 2000, Overeducation in the labor market: a meta analysis, *Economics of Education Review*, vol. 19, n° 2, p. 149-158.
- Hartog J., 1999, Suréducation et souséducation dans une perspective de formation professionnelle, *Revue Européenne Formation professionnelle*, n° 16., p. 53-58.
- Hartog J., 2000, Overeducation and earnings: where are we, where should we go ? *Economics of Education Review*, vol. 19, n° 2, p. 131-148.
- Martinelli D., Vergnies J.-F., 1995, L'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur se dégrade, Céreq, *Bref*, n° 107.
- Martinelli D., Vergnies J.-F., 1999, Diplômés de l'enseignement supérieur. La reprise de l'emploi ne profite pas à toutes les filières, Céreq, *Bref*, n° 156.
- Sicherman N., 1991, Overeducation in the labor market, *Journal of Labor Economics*, vol. 9, n° 2, p.101-102
- Van De Ven W., Van Praag B., 1981, The Demand for Deductibles in Private Health Insurance. A Probit Model with Sample Selection, *Journal of Econometrics*, n° 17, p. 229-252.
- Van der Velden R.K.W., Van Smoorenburg M.S.M., 1997, The measurement of Overeducation and Undereducation : Self-Report vs. Job-Analyst Method, Paper for the 1999 Lasmas Séminaire : *Catégorisation des statuts d'emploi et d'activité*.
- Van der Velden R.K.W., Van Smoorenburg M.S.M., 2000, The training of school leavers, complementary or substitution, *Economics of Education*, vol. 19, n° 2, p. 207-218.

De l'insertion à l'intégration : les étapes de l'apprentissage

Thomas Guy¹

Les travaux relatifs à l'insertion professionnelle des jeunes s'appuient sur des définitions hétérogènes. J. Vincens [1997] propose de classer ces définitions en deux catégories : le « pôle de l'extériorité » et le « pôle de l'intériorité ». Les frontières entre ces deux pôles n'étant pas étanches certaines approches cherchent à emprunter aux deux approches.

Un premier ensemble de travaux tente d'appuyer leurs définitions de l'insertion sur des éléments objectifs. Dans le cas de l'observation de l'insertion professionnelle d'une cohorte, l'événement initial aura lieu à la même date. Cet ensemble de définition est extérieur aux individus. Celui qui étudie l'insertion définit un état et considère que dès qu'un entrant dans la vie active est dans cette situation, il est inséré. Les études s'appuyant sur ces définitions ont généralement des préoccupations macro ou meso-sociales. L'objectif est d'aboutir à une dichotomie : un individu est ou n'est pas dans l'état caractérisant l'insertion professionnelle.

Le deuxième ensemble de travaux de recherche utilise des définitions subjectives de l'insertion. La question est posée de telle manière que l'on demande aux enquêtés quelle définition ils donnent de l'insertion. Il y a peu d'exemple sur l'insertion utilisant explicitement une définition subjective. Dans la plupart des cas, la cohorte est définie a priori à partir d'un état initial datant le début du processus d'insertion. Le caractère subjectif de l'investigation s'applique dans la détermination de la fin du processus d'insertion. L'enquêté a le choix relatif de ces réponses, toutefois, celles-ci dans ce type d'approche sont généralement induites par les items proposés par les questionnaires. Les enquêtes basées sur des définitions subjectives éprouvent des difficultés à passer de la notion d'insertion individuelle à celle de l'insertion d'une cohorte.

Quelle que soit la définition subjective ou objective que l'on prend de l'insertion, le but du jeu semble être que cette phase dure le moins longtemps possible. Fixer la frontière où l'on passe de cette phase à une autre phase que l'on nomme rarement pose toujours problème.

Cette question se pose avec une acuité particulière lorsque le dispositif que l'on est chargé d'observer allie formation, accumulation d'une expérience au travail et accès au contrat à durée indéterminée. Ce dispositif de formation mis en place par le Groupe CGEA propose à des jeunes sur le marché du travail un échange formation contre emploi. Les jeunes sont en formation pendant deux ans au sein d'un centre de formation d'apprentis afin de préparer un CAP correspondant aux métiers du groupe CGEA. À l'issue de l'apprentissage, s'ils obtiennent le diplôme convoité, la CGEA leurs propose un Contrat à Durée Déterminée à temps complet. Selon les années et les sections, entre 80 et 100 % des jeunes passant le diplôme l'obtiennent et sont embauchés au sein du groupe CGEA. Les premières études d'insertion sont menées chaque année par l'institut BVA à la demande de l'Observatoire des Ressources Humaines de CGEA auprès des jeunes sortis 30 mois auparavant du CFA. La dernière enquête, en janvier, mettait en évidence que les apprentis diplômés étaient pour 81 % d'entre eux encore en poste.

1. Les travaux présentés dans le cadre de cette communication ont été réalisés dans le cadre d'une convention CIFRE entre le LES-Matisse et la CGEA (Compagnie Générale d'Entreprises Automobiles, filiale de Vivendi Environnement spécialisée dans les activités du transport de voyageurs et de la propreté).

Dans ce contexte², la question de la définition de l'insertion se pose non pas au travers d'une succession de ruptures professionnelles mais dans un continuum allant de l'entrée en apprentissage à l'accession au CDI. Le dispositif de recherche construit en partenariat entre le LES et la CGEA s'est appuyé principalement sur un suivi longitudinal d'un échantillon de 21 apprentis d'une promotion entrée en apprentissage en 1997 et intégrée définitivement au sein du groupe CGEA en 1999. Ce panel d'apprentis a été interrogé 3 fois au cours des 3 années de ce programme d'étude :

– une fois au début de la formation pour appréhender comment l'apprenti ressent les premiers mois de son apprentissage, et comment son entrée à l'IEU s'articule dans sa trajectoire biographique. Dans cette phase, l'apprenti seul sera interviewé sans prendre en compte le contexte de l'entreprise,

– au bout d'un an de formation, lorsque s'achève la phase de découverte de l'entreprise. À l'issue de cette première année, l'apprenti passe son permis Transport en Commun ou Poids Lourd, il possède alors un élément central de sa qualification,

– une fois sorti de l'apprentissage, en novembre et décembre 99. Cette troisième interrogation se donne pour mission de faire le point sur le passage de l'examen et sur l'entrée dans l'entreprise. L'obtention du diplôme s'affirme comme un rite de passage, une entrée dans le collectif ouvrier. La carrière professionnelle s'ouvre devant eux, quelles visions en ont-ils ?

Ces trois entretiens successifs avec les apprentis ont permis de mieux comprendre la mécanique de l'apprentissage et les modalités de construction de la confiance entre les apprentis et leurs entreprises et au terme de ce travail, de proposer une modélisation des étapes de l'apprentissage.

Section I. L'insertion éclatée

M. Vernières (1996) proposait de définir l'insertion comme « *un processus par lequel des individus n'ayant jamais appartenu à la population active, accèdent à une position stabilisée dans le système d'emploi.* »³ L'insertion est tendue vers son objectif final, sa finalité économique : l'acquisition d'une qualification demandée par le système productif et échangeable sur le marché du travail. À la sortie de l'appareil éducatif, un jeune ne saurait être qualifié. Il doit encore transformer en qualification les acquis de sa formation. La fin de la période correspond au moment où celui-ci a accumulé suffisamment d'expérience professionnelle lui permettant de valoriser une qualification sur le marché du travail. La stabilité du contrat de travail n'est pas synonyme de la fin de la phase d'insertion. « *L'usage du terme stabilisé et non point de stable est essentiel. En effet, il indique que le processus d'insertion peut se conclure par une position durablement instable dans le système d'emploi.* »⁴

1. Qu'est qu'une position stabilisée dans l'emploi ?

La notion de position stabilisée, comme le note J. Vincens (1997), place la définition de M. Vernières (1996) à l'articulation des définitions objectives et des définitions subjectives de l'Insertion. En tant que définition objective de l'insertion, la difficulté est de préciser à quel moment un individu est stabilisé surtout dans l'instabilité.

Un comédien peut accepter de ne jamais connaître l'emploi stable tel que le salariat le conçoit. Mais il est immergé dans un milieu professionnel qui survalorise cette instabilité professionnelle, la multiplicité des expériences et des attachements. D'autre part, l'aménagement du régime de l'Assedic permet le développement de cette instabilité, les allocations chômage fonctionnant comme un filet de sécurité. À partir du moment où le comédien justifie d'un volume de travail de 507 heures au cours d'une année, il reçoit une indemnisation des jours chômés. Si un jeune comédien à l'issue de ses

2. Alors que la réponse aurait été simple à trouver pour la majorité des apprentis, l'apprentissage s'apparenterait à une des séquences de la phase d'insertion. À l'apprentissage succéderait une phase de recherche d'emploi. « *À l'issue du contrat d'apprentissage, 30 % des apprentis sont restés chez leur maître d'apprentissage : un tiers d'entre eux (soit, au total, 10 % des apprentis) a signé un contrat de travail ordinaire, les deux autres tiers ont signé un nouveau contrat d'apprentissage ou un contrat de qualification* » (A. Viala, 1997). L'apprentissage débouche sur l'accès à un emploi stable dans une infime partie des cas.

3. M. Vernières, 1996, p 11.

4. *Ibid* p 19.

premières expériences arrive à justifier de ces 507 heures, il demeure dans l'instabilité. À l'inverse, le retour vers un contrat de travail plus stable n'est pas forcément synonyme d'une fin proche de la période d'insertion.

Cependant, pour la majorité des jeunes, le but de la phase d'insertion est d'obtenir une stabilité professionnelle se traduisant par l'accès à un CDI. L'accès à l'emploi stabilisé, le fait de prendre la décision d'accumuler suffisamment d'expériences dans un domaine d'activité afin de constituer une qualification est aussi une décision subjective et personnelle. Lorsque les apprentis narrent leur trajectoire d'insertion, ils pointent parfois dans leur début de cursus professionnel des moments où ils auraient pu s'insérer. Ils insistent alors sur le fait que l'insertion dans cet emploi ne leur est pas apparue comme viable à moyen terme.

Au niveau de l'individu, la dimension subjective de l'insertion est mise en avant, car seul l'individu peut faire le choix de s'engager vers un type de carrière, l'état du marché du travail, particulièrement dégradé au début des années 90, comme nous l'avons montré précédemment, réduit ces possibilités d'engagement. À l'inverse, au niveau d'une cohorte, l'insertion apparaît comme un phénomène objectif lié à la comparaison des rythmes d'accès à l'emploi stable ou stabilisé. Il y a objectivation des rythmes d'insertion d'une population par rapport à une autre. Par exemple, O. Joseph, J.-F. Lochet, et M. Mansuy (1997) définissent l'expérience qualifiante comme un emploi (ou un ensemble cumulé d'emplois) occupé par un jeune chez le même employeur pendant au moins un an ou faisant l'objet d'une formation complémentaire d'au moins 300 heures. Grâce à cette définition, ils n'excluent pas le fait qu'une succession de petits boulots puisse constituer une expérience qualifiante. Ils rendent opérationnelle la définition de M. Vernières (1996).

C'est la plasticité de la définition qui la rend efficiente. Cette définition se situe à l'articulation des quatre faces de l'insertion : à l'articulation des dimensions subjectives et objectives et à l'articulation des dimensions individuelles et collectives. Cependant, cette plasticité s'affirme aussi comme la principale faiblesse de la définition, puisque chaque auteur s'inspirant de celle-ci réajuste la définition à partir des besoins de son terrain et de ses investigations, et nous n'allons pas déroger à la règle. Autour de la notion d'insertion dégagée par M. Vernières, se développe un faisceau de visions de l'insertion non unifiées.

Dans la suite de ce chapitre, nous chercherons à illustrer pourquoi et dans quel sens l'insertion est un processus individuel et subjectif. Ensuite, nous essayerons de caractériser le processus de création/accumulation de l'expérience professionnelle. Enfin, à partir de l'analyse des trajectoires, nous proposerons un découpage en phases de l'apprentissage à partir duquel nous pourrions distinguer où s'arrête, dans le cas de la transition Marché du travail – IEU – CGEA, l'insertion et où commence la vie professionnelle.

2. L'insertion ou les ouvertures du présent

Si, à la suite de C. Nicole-Drancourt et L. Roulleau-Berger (1995), il convient d'éclairer l'analyse des itinéraires d'insertion par la prise en compte de ce qui motive ces trajectoires : la dynamique des individus, les résultats tirés du suivi des 21 jeunes de la promotion 97-99 sont de nature différente que ceux présentés dans ce « que-sais-je ? ». Là où C. Nicole-Drancourt et L. Roulleau-Berger ont vu « *ce moratoire, ce temps à soi pour se construire* » « *une phase 'dite' d'insertion* »⁵ utilisée par les jeunes comme un « *temps de décryptage du social* », « *un outil de report des grands choix de vie* »⁶, et dont le but est de permettre à ces jeunes « *mal 'socialisés' du point de vue de la société qui les accueille* »⁷ de comprendre cette société qui leur ouvre les bras, nous avons vu une volonté farouche de s'intégrer dans cette société qui ne les accueillait pas, une angoisse de la relégation, une conscience des mécanismes de l'exclusion, non pas un temps de respiration avant le grand saut dans l'âge adulte mais une « *apnée sociale* ». Là où C. Nicole-Drancourt et L. Roulleau-Berger ont vu la nécessité d'une politique de la jeunesse, nous avons vu une raréfaction des emplois qualifiés correspondant aux diplômes obtenus par les primo-entrants au sein de l'appareil scolaire.

5. C. Nicole-Drancourt et L. Roulleau-Berger, 1995, p 85.

6. *Ibid* p 85.

7. *Ibid* p. 81.

Cependant, dans un contexte moins favorable, la période d'insertion demeure une phase de construction des identités et de socialisation.

Un temps de construction des identités car, au cours de la phase d'insertion, on passe des savoirs scolaires à une qualification et d'une identité d'élève à une identité professionnelle. La qualification est enserrée dans un ensemble plus large, l'identité professionnelle. La qualification et l'identité professionnelle s'acquièrent dans le même mouvement de l'individu. L'insertion apparaît d'emblée comme un moment de rupture de la cohérence de l'identité.

Deux grandes tendances parmi les théories de l'action et de l'acteur sont à distinguer. Certains modèles confèrent un poids déterminant aux expériences passées de l'acteur. Les actions futures découlent d'un vécu intériorisé. L'autre pôle met l'accent sur la détermination du choix dans l'instant présent. Les tenants de l'une des théories négligent ce qui est de l'ordre de l'interaction singulière, les autres ce qui dépend du passé incorporé. L'analyse des choix individuels prend tout son sens dans cet aller retour entre le passé et le présent (B. Lahire, 1998), dans une prise en compte conjointe des expériences socialisantes antérieures et des décisions présentes en situation. La question du poids relatif des expériences passées et de la situation présente est liée à celle de la pluralité de l'acteur. « *Si l'acteur est le produit d'une condition familiale homogène et univoque d'existence X et qu'il ne rencontre au cours de sa vie que des situations analogues à X, alors passé et présent ne font plus qu'un. [...] L'articulation passé-présent ne prend donc tout son sens que lorsque 'passé' (incorporé) et 'présent' (contextuel) sont eux-mêmes fondamentalement pluriels, hétérogènes* »⁸. Ce qui est le cas lors de la phase d'insertion puisque le jeune passe d'une socialisation familiale et scolaire à une socialisation acquise dans le cadre professionnel. L'insertion est un moment où l'individu puise dans ses expériences diverses – scolaires, associatives, familiales – pour assurer la pérennité de la cohérence du moi. Le but est de réussir à passer ce cap comme une continuité et non comme une rupture, de le vivre sans crise de l'identité. Pour le jeune, l'enjeu n'est pas de réussir à trouver une cohérence, mais d'éviter l'éclatement de son identité⁹. C'est la phase d'insertion qui remet en cause la cohérence de l'identité en introduisant une discontinuité temporelle et en perturbant la liaison passé-présent. Les apprentis lors des premiers entretiens expliquent en quoi l'apprentissage tel qu'il est envisagé dans la liaison IEU-CGEA leur est apparu comme un moyen contraignant mais sûr d'éviter le déclassement vers le bas. L'objectif était alors, dans un contexte économique dégradé, d'assurer une continuité du modèle familial. Au cours de la phase d'insertion, le présent est ouvert car l'individu puise dans la pluralité de ses expériences passées pour répondre à la situation présente.

3. Les mobilisations du passé

La question se pose de savoir ce que mobilise l'individu pour répondre à une situation donnée, à un moment de son existence. Dans la phase d'insertion, pourquoi un jeune qui laisse passer à plusieurs reprises des occasions d'accéder à un emploi stable décide, dans une situation donnée, de « prendre » un emploi qui a priori est sensiblement équivalent aux précédents. C'est à cette question que sont confrontés tous les jours les conseillers en Mission Locale en charge de l'orientation des jeunes vers l'emploi et/ou vers la formation. Trois éléments de réponse s'entremêlent.

Une réponse en terme de processus. Il est nécessaire de laisser le temps au « travail de deuil » des ambitions premières de se faire. Une même proposition d'emploi à plusieurs années d'intervalle peut faire l'objet de réponses différentes. Ce qui était inacceptable quelques mois après la sortie de l'école alors que le jeune espérait encore obtenir un emploi en relation avec les diplômes obtenus, même si les débouchés de cette formation étaient peu nombreux, peut le devenir après une année de « petits boulots ».

Une réponse en terme de schèmes d'actions intériorisés. Comment deux emplois en apparence équivalents pour l'observateur résonnent chez un jeune de manières différentes ? Un apprenti rentre à l'IEU. Il a passé les deux années précédentes à préparer un diplôme en contrat de qualification.

8. B. Lahire, 1998, p 54-55.

9. L'insertion est aussi un moment privilégié de l'expérience au sens de F. Dubet, 1994. « *L'expérience a pour enjeu la destruction de la personnalité parce qu'ils n'arrivent pas à maîtriser la diversité des logiques d'action qui les guident* », p. 18.

Quelques mois avant l'examen, l'école dépose le bilan en oubliant d'inscrire ses élèves à leurs examens. La formation reste inachevée, les relations au sein de l'entreprise ont été tendues puisque l'apprenti se plaint d'avoir été relégué dans un rôle de stagiaire sans responsabilité, pourquoi accepte-t-il de rentrer en apprentissage l'année suivante ? Pourquoi ne mobilise-t-il pas ce passif avec l'alternance pour refuser l'offre de l'IEU ? Il fait référence à cet échec pour mieux faire ressortir les atouts de l'apprentissage à l'IEU : la solidité financière de l'IEU qui se traduit dans la beauté des bâtiments, les responsabilités qui lui ont été confiées dès son arrivée dans l'entreprise, le fait d'être considéré comme un salarié et non comme un apprenti.

À ces deux premières réponses, il faut en ajouter une autre en terme de contexte. La décision de s'engager vers tel ou tel type de carrière subit la forte influence du contexte. Le contexte de la décision joue comme une structure de sélection des expériences mobilisables, « *comme filtre offrant la possibilité à certains schèmes de s'activer, mais fermant aussi toute possibilité d'expression, d'activation à d'autres schèmes.* » « *Changer de contexte (professionnel, conjugal, familial, amical,...) c'est changer les forces qui agissent sur nous.* »¹⁰ On a insisté dans le chapitre précédent sur la congruence constatée entre les valeurs familiales d'attachement au travail et les caractéristiques des métiers de CGEA (valorisation de l'autonomie et de la responsabilité). Dans certains cas, l'influence familiale joue négativement. Lors d'une rencontre avec un conseiller en Mission Locale, la question est abordée de savoir pourquoi celui-ci n'a pas réussi à présenter un candidat à l'apprentissage alors qu'une entreprise du groupe CGEA dans la commune cherchait à en recruter un. Malgré ses efforts de persuasion auprès d'un jeune correspondant au profil, le jeune ne s'est pas rendu à l'entretien d'embauche parce que sa famille lui a interdit d'y aller. Ce travail avait été jugé indigne et dégradant pour leur fils.

Au cours de cette phase d'insertion, le jeune doit trouver un point de correspondance entre les actes d'attribution et les actes d'appartenance (C. Dubar, 1991). Les actes d'attribution sont ceux qui visent à définir « quel type d'homme (ou de femme) vous êtes » c'est-à-dire l'identité pour autrui. De manière complémentaire, les actes d'appartenance sont ceux qui expriment « quel type d'homme (ou de femme) vous voulez être ». C'est-à-dire l'identité pour soi. De ce jeu entre identité pour autrui et identité pour soi et entre identité sociale héritée et identité sociale visée naît un champ des possibles dans lequel se développent les stratégies identitaires. « *Parmi les évènements les plus importants pour l'identité sociale, la sortie du système scolaire et la confrontation au marché du travail constituent désormais un moment essentiel de la construction d'une identité autonome. Certes l'ensemble des choix d'orientation plus ou moins forcés ou assumés représente une anticipation importante du futur statut social. L'entrée dans une 'spécialité' disciplinaire ou technique constitue un acte significatif de l'identité virtuelle. Mais c'est la confrontation avec le marché du travail qui constitue sans doute aujourd'hui l'enjeu identitaire le plus important des individus de la génération de la crise.* »¹¹ C'est de cette confrontation que dépend en partie la reconnaissance par l'entreprise des savoirs scolaires, l'accès à un statut, les perspectives de carrières possibles, la maîtrise par l'individu de ses projets professionnels, la détermination d'un niveau d'aspiration réaliste. « *C'est à l'issue de cette première confrontation que vont dépendre les modalités de construction d'une identité professionnelle de base qui construit non seulement une identité au travail mais aussi et surtout une projection de soi dans l'avenir, l'anticipation d'une trajectoire d'emploi et la mise en œuvre d'une logique d'apprentissage.* »¹² Ce report des enjeux de la carrière sur la phase d'insertion est lié à la faiblesse du rôle de la formation professionnelle continue (FPC) en tant qu'outil de remodelage des qualifications (C. Dubar, 1995). Même s'il y a un développement de la FPC, 7 fois plus de stagiaires par an en 1994 qu'au début des années 70, les stages dispensés sont de plus en plus courts et ont des impacts de plus en plus limités sur les qualifications en cours de carrière. Et si cette possibilité existait, son accès serait, à l'instar de l'ensemble de la formation continue, inégalitaire. Un ouvrier ou employé non qualifié a environ dix chances sur cent d'aller annuellement en formation alors qu'un ingénieur ou cadre supérieur a environ quarante chances sur cent d'y aller.

10. B. Lahire, 1996, p 69.

11. C. Dubar, 1991, p 122.

12. *Ibid* p 123.

4. Insertion et intégration

Dans ce contexte, la phase d'insertion s'allonge et devient de plus en plus complexe car le trait dominant de ces trois dernières décennies est la reformulation des modalités d'intégration des jeunes dans l'entreprise. L'intégration des jeunes dans l'entreprise, notamment dans les milieux ouvriers, procédait de l'inscription au sein de la communauté de l'entreprise. Ce modèle d'intégration suppose « *une sorte de pacte communautaire entre la famille élargie et l'entreprise. Ce pacte garantit la cooptation et la prime éducation morale et professionnelle des enfants qui formeront la main-d'œuvre dont aura besoin demain l'entreprise.* »¹³ P. Bourdieu (1984) citait l'exemple d'un jeune fils de mineur, mineur lui-même et dont le fait de descendre à la mine avait marqué la frontière symbolique entre l'adolescence et l'âge adulte, entre socialisation familiale et socialisation professionnelle. L'intériorisation des règles et des coutumes s'effectuait dans un processus continu. Même si ce type de transition professionnelle reste exceptionnel, le contexte des 30 glorieuses laisse l'impression d'une absence de discontinuité entre l'institution scolaire et la vie professionnelle. D'une part, la structure des emplois se tertiarise, l'Éducation nationale produit les diplômés répondant aux demandes des entreprises. La conjoncture du plein emploi permet à un jeune non satisfait de l'emploi qu'il occupe de pouvoir retrouver rapidement un autre poste. L'insertion est courte, seule l'intégration apparaît comme processus d'intériorisation des règles du métier et d'adhésion à la communauté de travail.

La dégradation de la conjoncture, l'estompement des mondes ouvriers, le découplage des niveaux de qualification des emplois rendent de plus en plus hiératique ce processus d'insertion. Les possibilités d'intégration se font plus rares. Mais, lorsqu'un apprenti quitte un poste où il devait accéder à un CDI pour commencer un apprentissage 8 ans après une première sortie de l'appareil éducatif sous prétexte qu'il ne se voyait pas travailler à la chaîne à 25 ans, la situation est celle d'un jeune qui refuse l'intégration dans ce poste, qui refuse d'intérioriser les règles du poste.

P. Cam (1999) proposait une vision opposant intégration et insertion. L'intégration est alors la modalité traditionnelle d'entrée dans le monde du travail, elle implique « *l'adhésion à des valeurs communes définies indépendamment des individus* »¹⁴. L'insertion se définit non plus au travers de la communauté de travail mais se réduit à « *une simple relation contractuelle avec l'employeur et à des interactions de travail* »¹⁵ La différence entre insertion et intégration est alors une différence de nature de l'attachement au collectif de travail. Il s'agit pour P. Cam de deux modalités de construction du lien professionnel et social.

O. Joseph, J.-F. Lochet et M. Mansuy (1997) font de l'intégration le négatif (au sens photographique du terme) de l'insertion. Si l'insertion renvoie à la trajectoire individuelle du jeune, symétriquement l'intégration renvoie à un processus qui concerne, de façon centrale, l'entreprise, ses règles et modes de gestion de la main-d'œuvre, son (ou ses) collectif(s) de l'entreprise.

Pour nous, l'intégration est un des stades de l'insertion. Le stade qui permet au jeune d'accéder à la qualification à travers une première expérience longue. Même si nous nous plaçons plus dans un contexte de reproduction sociale d'une génération sur l'autre, l'accès à la qualification demande de la part des jeunes un minimum d'intérêt pour le poste, un minimum d'intérêt à exercer ce métier plutôt qu'un autre. La production de cette qualification de base, cruciale dans le contexte français, est le fruit d'une interaction entre l'entreprise et les jeunes qu'elle recrute. « *Une telle expérience n'est pas une simple acquisition de savoirs pratiques et de règles et normes de l'entreprise, c'est aussi une confrontation avec les savoirs scolaires et normes de l'école ; c'est également pour le jeune tout un travail d'adaptation au monde de l'entreprise, de socialisation voire d'acculturation.* »¹⁶ L'entreprise¹⁷ s'apparente à un système culturel qui confère un temps, un espace, une organisation hiérarchique et un langage. Comme le note P. Cam (1995), l'entreprise peut avoir de plus en plus de difficultés à ce que les jeunes intègrent ses codes car l'usage des contrats temporaires fait du collectif de travail un ensemble où les codes de l'entreprise sont dilués.

13. P. Cam, 1999, p 566

14. P. Cam, 1999, p 565.

15. *Ibid* p 565.

16. O. Joseph, J.-F. Lochet, M. Mansuy, 1997, p 286.

17. Même si elle ne peut être assimilée à une institution totale au sens de E. Goffman, 1968.

Cependant le but de cette socialisation n'est pas une mise en conformité stricte des nouveaux arrivés sur les salariés déjà en place, elle consiste à les initier, à les faire passer de l'« autre côté du miroir ». Le groupe professionnel est situé de l'autre côté d'une barrière symbolique distinguant le profane de l'initié. Au cours de ce trajet, l'individu doit passer d'une vision extérieure du métier à une vision intérieure (E. Hugues, 1996). À travers une immersion dans la culture professionnelle, il doit intégrer son rôle social, s'accommoder des décalages entre l'image publique, l'image du public et la réalité professionnelle de ce métier. En quoi l'image que nous avons des métiers d'avocat, de médecin, de plombier ou de conducteur du bus avec lesquels nous sommes en contact de manière limitée est-elle conforme au vécu du professionnel ? Ensuite, l'individu doit assumer l'expérience du « *drame social du travail* ». Ce que E. Hughes appelle drame social du travail est le fait qu'il y ait une différence fondamentale entre ceux qui demandent une prestation et ceux qui la fournissent du fait que l'urgence des uns est la routine des autres. Lorsqu'un client va chez le garagiste dit Hughes le problème est urgent pour le client, mais ça peut-être la 25^e panne du même type que le garagiste répare dans la semaine. Lorsqu'un client demande un renseignement à un conducteur de bus, nous avons le même type de déséquilibre de la relation. Le professionnel doit jouer, doit ajuster ces degrés relatifs d'urgence. Ce déséquilibre génère une culture commune, le fait de pouvoir apprécier la spécificité d'une situation avec ses collègues, car seuls les gens du métier sont en mesure de déceler l'originalité de la situation. À partir de ce référentiel commun, les professionnels sont alors en mesure de distinguer ce qui est une erreur ou un dysfonctionnement de ce qui est normal. Ces deux éléments – rôle social et drame social du travail – on fait que « *nous nous identifions à ceux qui gèrent les problèmes des autres de la même manière que nous, à ceux qui ont la même attitude objective, les mêmes secrets, à ceux qui risquent de faire les mêmes erreurs, et à ceux qui ont la même attitude esthétique vis-à-vis de leur travail.* »¹⁸

Section II. Les étapes de l'apprentissage

À travers l'application de cette vision de l'insertion subjective et individuelle à l'étude « panel d'apprentis » se dégagent des phases au sein de l'apprentissage dans les discours des apprentis¹⁹. Au fur et à mesure que les apprentis avançaient au cours de ces deux années de l'apprentissage, quatre phases sont apparues.

Les apprentis entrent dans l'apprentissage après un passé long et tumultueux. L'accumulation d'une expérience au travail permet à ces jeunes le plus souvent de passer avec succès le double examen : d'une part, examen vis-à-vis de l'encadrement face auquel ils doivent travailler suffisamment bien pour ne pas être renvoyés et examen vis-à-vis des collègues pour lesquels il ne faut pas être perçu comme un boulet, comme rompant le rythme de travail (R. Sainsaulieu, 1988).

Notons que ce passé long et haché n'est pas l'apanage des apprentis, les autres salariés ont aussi souvent des parcours chaotiques. Il semble que cela soit une des caractéristiques de ces métiers peu attractifs. Les salariés rencontrés soit au cours des études périphériques sur les diplômés via la Validation des Acquis Professionnels soit au cours de mes stages de découverte des métiers²⁰ décrivent les mêmes accrocs, les mêmes tournants dans la carrière, les mêmes CV en forme d'inventaires à la Prévert (un ouvrier du bâtiment vivant en province obligé de venir vivre en Île-de-France à la suite d'une maladie d'un enfant, un infirmier devenant conducteur receveur après un accident du travail).

1. L'engagement professionnel

Les métiers du groupe CGEA sont des métiers dans lesquels on n'entre pas par aspiration. Très peu d'enfants répondent lorsque les parents posent la question rituelle « qu'est-ce que tu voudras faire

18. E. Hugues, 1996, p 97.

19. C. Dubar, 1991, fait référence à une étude de F. Davis sur les infirmières où l'auteur distingue six étapes de la « conversion ».

20. Chaque cadre de la CGEA lorsqu'il est embauché doit normalement suivre un certain nombre de stages de 3 jours pour découvrir les métiers au sein des exploitations (j'en ai fait cinq). Au cours de ces stages, il arrive fréquemment que l'on suive une équipe ou un conducteur pendant l'ensemble de leur journée de travail.

plus tard ? » : gardien de déchetteries, conducteur de BOM, ou agent spécialisé de propreté. Lorsque ces jeunes entrent à l'IEU, les apprentis ne sont pas, en général, sortis de ce moratoire. Les apprentis recherchent une stabilité de l'emploi que leur permet d'acquérir un dispositif comme la liaison IEU-CGEA, mais ils n'ont pas pour la plupart de connaissances préalables du métier qu'ils vont apprendre pendant deux ans. Ils ne sont pas encore passés de l'autre côté du miroir. D'autant plus que les métiers du groupe CGEA, à l'exception de ceux du transport peut-être, sont relativement méconnus par les jeunes.

En propreté, l'équipe de collecte d'ordures ménagères n'a soit aucun contact avec les clients, soit ces contacts sont très brefs et ne permettent pas de mettre le doigt sur la complexité du métier. L'équipe de collecte ramasse ma poubelle puis celle du voisin. Les métiers de ripeur et de conducteur ne sont identifiés que par l'action que voit le client (et c'est dans cette position que se trouvent les jeunes avant d'intégrer le dispositif).

Donc, pour les jeunes candidats à l'apprentissage comme pour les clients de la CGEA, ces métiers sont soit inexistantes puisqu'on ne les voit pas, soit méconnus – on n'en voit qu'une infime partie. Par conséquent, les premiers mois sont marqués par la découverte du métier. La volonté de stabilité de l'emploi doit progressivement se transformer en volonté d'apprendre et de maîtriser le métier.

C'est une phase d'engagement professionnel²¹. S'il n'y a pas d'aspiration à exercer ces métiers avant d'entrer en apprentissage, les apprentis, une fois insérés dans le dispositif, s'approprient les éléments de la culture professionnelle et de la culture d'entreprise. C'est souvent la première fois qu'ils s'installent dans un métier et dans une entreprise dans la durée.

Certains jeunes n'enclenchent pas la mécanique de l'engagement professionnel. Ils décident de partir au cours des 4 premiers mois, après avoir joué « un coup pour voir ». Ils continuent leur phase d'exploration des possibles professionnels.

Cette phase d'engagement professionnel forme un sas entre le moratoire et la professionnalisation, qui s'affirme comme la phase suivante.

L'apprentissage est envisagé dès le début comme un investissement des deux parties. L'entreprise et le groupe investissent en eux, en les envoyant pendant deux ans, une semaine sur trois à l'IEU. Toutefois, l'apprentissage est aussi perçu comme un investissement de leur part et ce de deux façons : d'une part dans le fait d'accepter de venir, une semaine sur trois, à l'IEU, cet élément prend une importance croissante lorsque l'éloignement de l'entreprise d'accueil augmente²², et d'autre part, le fait de percevoir un salaire plus faible que celui auquel ils pensent pouvoir prétendre sur le marché de l'emploi. L'écart de rémunération est souvent considéré comme un droit d'entrée sur un marché du travail protégé : le groupe CGEA. Au cours de cette période, les apprentis insistent beaucoup sur la nature de l'échange en cours.

Au-delà du caractère purement assurantiel de la relation apparaît peu à peu un aspect coopératif. Si les apprentis construisent une confiance dans la fiabilité du dispositif, il faut distinguer cependant deux niveaux :

– Les apprentis font confiance au groupe pour tenir ses engagements et les embaucher à l'issue des deux ans. Le caractère prestigieux du cadre dans lequel se déroule cet apprentissage est relevé comme le signe que le groupe met ses apprentis dans les meilleures conditions pour qu'ils réussissent leur examen.

– En règle générale, ils sont plus circonspects à l'égard de la manière dont les entreprises les gèrent au quotidien. Les apprentis remettent plus en doute le fait que les entreprises jouent le jeu. Les entreprises peuvent ne pas avoir de tâches à leur confier lors d'un retour d'alternance, ou alors, ils peuvent avoir l'impression d'être utilisés comme bouche-trous.

21. Nous reprenons ici à notre compte la distinction de C. Dubar, 1994, entre « rapport à l'activité » et « engagement professionnel », c'est-à-dire que les apprentis se placent dans une dynamique identitaire. Ils occupaient un emploi (synonyme ici d'activité), ils apprennent un métier ou « profession » (au sens anglo-saxon du terme) .

22. Au cours de la remise des diplômes de la promotion suivie par le panel, un directeur général demande à un major de promotion quelles images il garde de cette alternance entreprise-école. La réponse tombe comme un couperet : les trajets.

Dans l'un des entretiens, les deux éléments jouent. D'une part, le jeune commence son apprentissage dans une entreprise qui n'a pas a priori la capacité de lui fournir un travail suffisamment varié pour couvrir le programme de son diplôme pendant les deux ans de formation. Ayant déjà des connaissances en mécanique, il a l'impression qu'il a été recruté pour servir d'auxiliaire, pour assurer la maintenance du site. D'autre part, originaire des Antilles, il est venu en Métropole pour entrer en apprentissage à l'IEU. L'éloignement de sa famille est un élément qui renforce la situation d'instabilité dans laquelle il a le sentiment de se trouver. Toutefois le fait que son frère soit passé avec succès dans le dispositif lui donne une vision d'ensemble qui contraste avec ce qu'il vit au quotidien.

2. La professionnalisation

À l'engagement professionnel, phase au cours de laquelle se noue une relation de confiance entre l'entreprise et l'apprenti, succède une phase de professionnalisation. L'apprenti a pris la décision d'apprendre le métier qu'il prépare.

Il rentre dans une phase de transformation des identités sociale et professionnelle. L'apprenti s'identifie à un groupe professionnel, devient acteur de l'organisation collective, anticipe une carrière, cherche à faire reconnaître son appartenance au groupe ou à l'entreprise²³. Au cours de cette phase sur laquelle nous reviendrons au chapitre suivant, les apprentis endossent le rôle social, ils apprennent à gérer les décalages entre l'image profane du métier et le vécu des initiés, et entre le modèle idéal et la réalité de la pratique. Les métiers de la CGEA ont souvent de telles images dans l'opinion publique que ces effets de décalage souvent douloureux pour les autres professions sont atténués. Là où pour le médecin ou l'avocat, cette confrontation avec la réalité du métier est faite d'absence de moyens, de délais insuffisants pour traiter les clients ou les patients, au niveau des métiers du groupe, ces décalages sont relativement faibles. Un apprenti commençant un apprentissage pour devenir conducteur DI²⁴, a un contact avec les déchets beaucoup plus limité que celui qu'il avait anticipé. Il prend les bennes avec le bras articulé du véhicule et les repose selon la même technique. Le rapport de chaque salarié au déchet est la résultante de l'interaction entre la psychologie, les différents discours sociaux qui se croisent et la réalité de l'activité exercée. Les discours concernant l'environnement ont considérablement évolué depuis 15 ans, et simultanément la réalité de l'activité a changé. Le fait que les déchets soient dans les bacs et que ces bacs soient soulevés et vidés par un mécanisme de chargement réduit aussi dans la collecte traditionnelle le contact direct entre le salarié et le déchet.

La professionnalisation à l'œuvre en cours de cette année s'opère selon deux modalités :

– d'un côté, les apprentis Agent d'Accueil de Conduite Routière. Les apprentis sont pendant leur première année d'apprentissage à l'écart de l'activité « conduite » de l'entreprise. Les apprentis passent le permis Transport en Commun au milieu de la formation, et au milieu de cette phase de professionnalisation. Ils font, dans un premier temps, le tour des services, sans avoir de contact direct avec le métier de conducteur. Pendant cette période, le monde des apprentis est celui de l'entreprise, il est séparé à ce stade de celui des conducteurs-receveurs. Dans un deuxième temps, les apprentis commencent à exercer « le métier » au sens réduit de la conduite (ils « tournent à vide »²⁵ avec leur maître d'apprentissage pour prendre le « gabarit »). Ils mobilisent alors les connaissances acquises sur la tarification, la relation clientèle, le tracé des lignes... en situation. Les parties « conduite » et « relation de service » du métier sont produites séparément puis amalgamées en fin d'exercice. Ce type de construction de l'identité professionnelle en transport est lié à la structure et au timing du diplôme, nous l'avons retrouvé chez un apprenti Maintenance et Hygiène des Locaux où l'entreprise lui confie des travaux en autonomie afin qu'il applique les « gammes opératoires » enseignées à l'IEU sans relation avec les ouvriers du chantier.

– Pour les autres sections, les jeunes sont immédiatement en contact avec leurs pairs. L'apprenti Agent de Gestion de Déchets et de Propreté Urbaine s'intègre dès le début à des équipes de collecte. Il

23. Autant de caractéristiques habituelles du concept de *professional commitment* de l'école de Chicago. Cependant, il nous a semblé utile, pour ce travail, de nommer engagement professionnel, le temps court où se prend la décision. Mais, à l'issue de cette phase, le processus de transformation est encore en cours.

24. Le conducteur DI (Déchets industriels) exerce une activité qui consiste le plus souvent à aller pour le compte d'entreprises chercher et remplacer des bennes de déchets. Pour le particulier, c'est l'enlèvement des bennes de gravats des chantiers travaux publics, les bennes d'emballages des supermarchés et des usines...

25. Conduire un bus sans client afin d'une part de maîtriser la taille du bus et de mémoriser les lignes à effectuer.

doit s'adapter aux techniques et aux méthodes de travail des deux autres salariés composant cette équipe. Ce temps d'attente n'existe pas. L'alternance est vécue de manière différente dans ce deuxième cas. Les enseignements dispensés à l'IEU sont immédiatement recadrés à la réalité du métier, dans un processus d'accommodement avec les manières de travailler des équipes sur le terrain. Tandis que les apprentis AACR emmagasinent une connaissance théorique du métier et une connaissance empirique du fonctionnement de l'entreprise pour ne l'appliquer au terrain qu'au cours de la deuxième année.

3. La latence

Au cours des 4 derniers mois de la formation, les apprentis ont l'impression d'avoir terminé la phase de professionnalisation, la transformation dans la manière de voir le métier s'arrête. Ils estiment être devenus totalement aptes à occuper un poste à part entière, en assumant les impératifs de qualité liés à leurs fonctions. Le fait de venir à l'IEU n'est plus vécu comme un apport à leur professionnalité. Les apprentis s'essouffent dans cette période où le passage du diplôme approche mais est encore trop loin pour rentrer dans une phase active de révisions. Cette impression est renforcée par le fait qu'à la fin du cursus se concentrent les interventions des acteurs de l'entreprise. Même si les contenus de ces interventions sont denses, la nature de l'exposition des arguments est moins professorale et donc vécue comme des moments d'échanges plus informels. En outre, ces derniers mois sont plutôt consacrés à peaufiner les détails du tableau qu'à en tracer les grandes lignes, si tant est que la qualification puisse être comparée à un tableau.

Ils ont terminé la socialisation anticipatrice. L'identification sociale des individus en formation relève bien d'une logique de « frustration relative » : se comparant aux membres de leur entourage dotés d'un statut social plus élevé, ils se forgent une identité, non pas à partir de leur « groupe d'appartenance » mais par identification à un « groupe de référence » auquel ils souhaiteraient appartenir dans l'avenir et par rapport auquel ils se sentent frustrés »²⁶. La difficulté pour les apprentis est de réussir à s'identifier aux groupes de référence assignés par l'entreprise. Si vous passez un CAP, c'est pour intégrer le collectif à un niveau ouvrier qualifié. D'une part, les discours de l'encadrement et des formateurs ne sont pas toujours concordants dans ce sens. Les discours sont souvent à deux niveaux, on forme des ouvriers qualifiés mais ils ont les capacités d'occuper des postes d'agent de maîtrise. Parfois, dans les exploitations, les apprentis sont en effet placés à des postes de maîtrise peu après leur intégration définitive dans les agences. D'autre part, au-delà des ambiguïtés qui peuvent subsister dans les discours et les exemples des aînés, les apprentis appréhendent mal le fait qu'ils soient formés pendant deux ans pour un métier ne nécessitant traditionnellement aucune formation de base. Par ailleurs, une proximité entre les apprentis et les « maîtrises » a été entretenue, au cours des premières années du dispositif, puisqu'un grand nombre d'exploitations ont confié à leurs agents de maîtrise, en tant qu'hommes de confiance, les fonctions de maîtres d'apprentissage. Par conséquent, l'identification aux groupes de référence a tendance à se caler, non pas sur les collectifs ouvriers mais sur celui des agents de maîtrise.

4. L'installation

Au-delà de ces trois phases de l'apprentissage stricto sensu, la troisième série d'entretiens avec les apprentis a permis de mettre à jour un quatrième temps après l'apprentissage : l'installation des apprentis dans leur poste de travail définitif. Alors que la phase de latence laissait présager une transition en douceur entre la fin de l'apprentissage et l'entrée en fonction, les apprentis se préparent pour ce passage pendant de longs mois, cette période apparaît comme une rupture pour l'apprenti comme pour l'entreprise qui doit l'accueillir comme un salarié à part entière.

L'apprenti semble vivre avec une certaine nostalgie le fait de ne plus aller à l'institut. Dans les discours rétrospectifs sur l'IEU, deux images émergent : objet de contrainte du fait de l'éloignement du foyer familial que la formation impose mais aussi instance de socialisation, de construction ou de reconstruction des identités professionnelle et sociale. Rétrospectivement « *l'institut c'est comme à*

26. C. Dubar, 1991, p 148.

autonome. L'entreprise mobilise ses compétences professionnelles pour effectuer des remplacements ou pour des opérations exceptionnelles. Ce basculement du social au professionnel est essentiel à la professionnalisation des apprentis mais c'est au moment où les maîtres d'apprentissage estiment qu'ils ont le plus à apporter à leurs apprentis (leur donner les petits trucs du métier) qu'ils ont moins de possibilités de les voir. Un maître d'apprentissage dont l'ancien apprenti fait l'objet de plusieurs remontrances de la part de l'encadrement, estime qu'en partie les mauvaises habitudes que celui-ci a prises, notamment au niveau de la conduite, sont liées au fait qu'il a été lâché trop tôt.

À chaque moment de l'apprentissage, les abandons au cours de la formation s'analysent de manière différente²⁸.

Au début du cursus, quatre mois au cours desquels les apprentis abandonnent le plus fréquemment, il s'agit d'un refus de s'engager professionnellement, le métier préparé ne correspond pas aux attentes des apprentis. 39 % des abandons ont lieu pendant cette période.

Au cours de la phase de professionnalisation, les abandons sont plutôt liés à une incapacité de la part de l'apprenti et de l'entreprise à surmonter les tensions générées par cette professionnalisation. L'apprenti ressent de manière de plus en plus forte le décalage entre les compétences qu'il a acquises au cours de l'apprentissage et les possibilités de mettre en pratique ces connaissances sur le terrain.

À la charnière des deux années, cependant, certains apprentis quittent le dispositif pour rattrapper une autre formation. La logique allie non-engagement et position d'attente avant de réenclencher un nouveau cursus.

Pendant la phase de latence, les apprentis quittent le dispositif parce qu'ils s'estiment suffisamment armés avec la formation dispensée par l'IEU pour retourner sur le marché du travail sans le diplôme. Ces comportements sont parfois encouragés par les entreprises formatrices elles-mêmes. En laissant entendre à certains apprentis qu'ils seront embauchés quoi qu'il arrive, y compris en cas d'échec à l'examen, elles incitent les apprentis à casser leur contrat d'apprentissage pour accéder plus rapidement à un contrat de travail plus rémunérateur. Ces phénomènes de départ sont accentués par la reprise du marché de l'emploi, des entreprises comme la RATP annonçant à grand renfort de campagne de presse le fait qu'elles éprouvent des difficultés à recruter des conducteurs-receveurs.

Conclusion – Où arrêter l'insertion ?

Par rapport à la question initiale qui cherchait à déterminer au sein du dispositif d'apprentissage, le moment où s'arrête le processus d'insertion tel que nous l'avons défini, c'est-à-dire le processus d'insertion en tant que processus individuel d'acquisition d'une qualification et d'une identité professionnelle de base, il nous semble que la fin de la phase de professionnalisation marque de ce point de vue une rupture. L'intégration s'affirme comme le temps séparant l'entrée en apprentissage de la fin de la phase de professionnalisation. Elle parfait le processus d'insertion. Les abandons au cours de la phase de latence sont motivés par l'acquisition de cette qualification de base. C'est parce que CGEA ne valorise pas suffisamment ou suffisamment vite cette qualification détenue par l'apprenti que celui-ci décide de quitter le groupe. La démarche se situe le plus souvent dans une logique de mobilité plus que dans une logique d'insertion, le jeune ne quitte plus l'apprentissage parce que le métier ne lui convient pas, mais parce que la manière dont son entreprise envisage sa professionnalité ne lui convient pas.

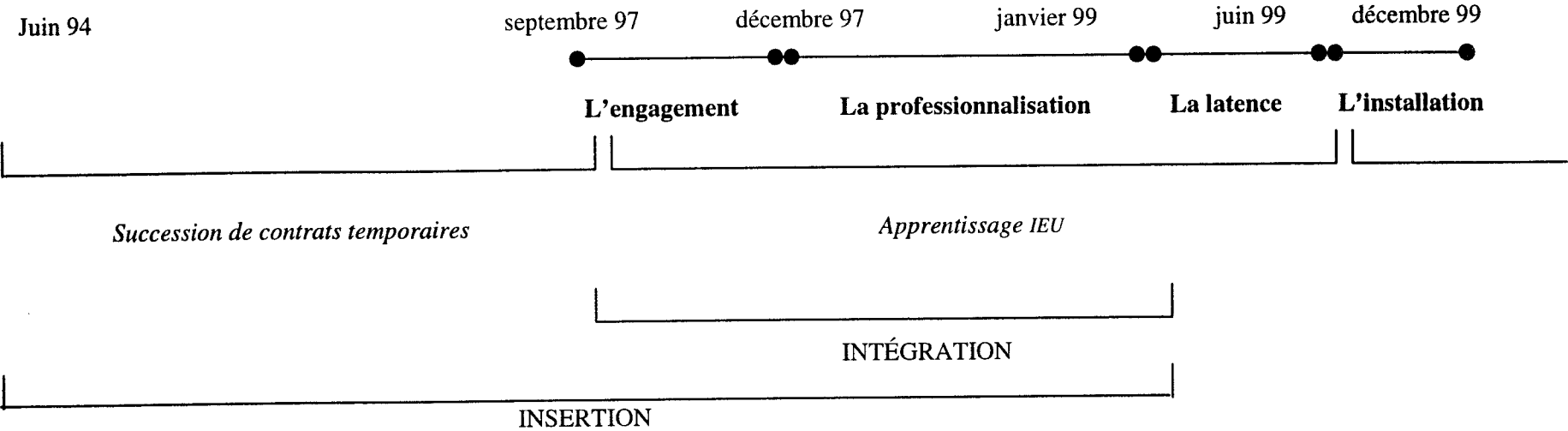
De ce point de vue, l'intégration constatée aux cours des séries d'entretiens semi-directifs réalisés converge avec la notion intuitive d'expérience qualifiante de O. Joseph et J.-F. Lochet (2000). Cette phase semble durer pour les populations étudiées (niveau infra V et V) une année²⁹. Cependant il est probable que cette période d'acquisition de la qualification de base deviendra de plus en plus

28. Sur les 4 premières promotions sorties de l'IEU, le taux d'abandon se situe au niveau de 19 %. La dernière note d'information du ministère de l'Éducation nationale (A. Violla, 1997) sur le sujet fait état d'un taux de rupture des contrats d'apprentissage de 27,2 % pour les contrats d'apprentissage signés en 1993.

29. J.-F. Lochet et O. Joseph ont appuyé leur notion d'expérience qualification sur un traitement d'enquête, l'enquête G41-G42 s'intéressant aux jeunes sortis de formation en 1989 à un niveau inférieur au Bac.

longue au fur et à mesure que l'on s'élève dans les niveaux d'études. Le temps d'intégration serait alors proportionnel au temps de production des savoirs scolaires nécessaires à l'obtention d'une qualification visée. Toutefois, contrairement à la définition que O. Joseph et J.-F. Lochet donnent de l'expérience qualifiante, il nous semble que la succession de contrats temporaires est moins propice à l'intégration, celle-ci étant la résultante d'une co-construction entre l'entreprise et le jeune salarié. La remise en cause de cette construction par l'arrêt possible de la collaboration bride l'investissement de l'entreprise à prendre en charge une socialisation complète de l'individu alors qu'elle peut se satisfaire pour la durée du contrat que d'une connaissance partielle de l'entreprise. À l'inverse, le salarié a tendance à se sentir en suspens, en retrait de l'investissement qu'il pourrait fournir dans son travail.

Tableau synoptique des phases de l'insertion et de l'apprentissage



Bibliographie

- Baudelot C., 1988, La jeunesse n'est plus ce qu'elle était : les difficultés d'une description, *Revue Économique*, p. 189-223.
- Becker H., 1985, *Outsiders*, Étude de sociologie de la déviance, Éd. Métailié.
- Bourdieu P., 1984, La jeunesse n'est qu'un mot, *Questions de sociologie*, Éd. de Minuit, p. 143-154.
- Bourdieu P., 1994, L'illusion biographique, *Raison pratique : sur la théorie de l'action*, Éd. Seuil, coll. Point.
- Cam P., 1995, Recruter n'est pas jouer, In : *Le recrutement*, Document Céreq, série Séminaire n° 108.
- Cam P., 1998, Insertion et cheminement professionnel, In : A. Supiot (dir), *Le travail en perspectives*, Éd. LGDJ, p. 563-578.
- Demazière D., Dubar C., 1997, *Analyser les entretiens biographiques : l'exemple des récits d'insertion*, Éd. Nathan, 350 p.
- Dubar C., 1991, La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles, Colin.
- Dubar C., 1994, L'insertion comme articulation temporelle du biographique et du structurel, *Revue Française de Sociologie*, p 283-291.
- Dubet F., 1994, *Sociologie de l'Expérience*, Seuil, 223 p.
- Goffman E., 1975, *Stigmate*, Éd. de Minuit, 175 p.
- Guy T., 1999, 1994-1998 : cinq promotions en perspective, Document interne CGEA, 6 p.
- Hughes E., 1996a, *Le regard sociologique*, Éd. de l'EHESS, 333 p.
- Hughes E., 1996b, Le drame social du travail, *Actes de la recherche en sciences sociales*, p 95-97.
- Joseph O., Lochet J.-F., Mansuy M., 1997, Insertion et modes d'intégration des jeunes dans les entreprises, In : Journées du Longitudinal, Document Séminaires, Céreq, n° 128.
- Lahire B., 1998, *L'homme pluriel : les ressorts de l'action*, Nathan, 271 p.
- Lahire B., 1999 (dir.), *Le travail sociologique de Pierre Bourdieu*, La découverte, 258 p.
- Monaco A., 1993, *L'alternance école-production*, PUF, 277 p.
- Monfroy B., 1995, Un discours de l'insertion professionnelle, tentative d'analyse de l'entretien d'un jeune de bas niveau scolaire n'ayant jamais travaillé, 3^e journée d'Étude du CLERSE, 18 p.
- Montalvillo A., 1998, Apprentissage en 1997-1998 : une hausse continue des effectifs, Note d'information, MENRT, n° 98.43, 5p.
- Nicole-Drancourt C., 1994, Mesurer l'insertion professionnelle, *Revue Française de Sociologie*, p. 37-68.
- Nicole-Drancourt C., Roulleau-Berger L., 1995, *L'insertion des jeunes en France*, PUF. Que sais-je ? 128 p.
- Tarin L., Ramé S., 1994, Les modes d'accès à l'apprentissage, In : Baudelot C. et Mauger G. *Jeunesses populaires, la génération de la crise*, L'harmattan, p. 55-67.
- Tripier P., 1991, *Du travail à l'emploi*, Éd. de l'Université de Bruxelles, 204 p.
- Vernières M., 1996, La notion d'insertion professionnelle, In : Vernières M., *L'insertion professionnelle*, p. 9-22.
- Vernières M., 1993, *Formation-Emploi-Enjeu économique et social*, Cujas.
- Vialla A., 1997, Apprentissage : Ruptures, enchaînements de contrats et accès à l'emploi, Note d'information du MEN, 4 p.

CÉREQ
Dépôt légal 1^{er} trimestre 2001

La réflexion sur les catégories, les nomenclatures et, d'une manière générale, sur l'instrumentation de la mesure d'un phénomène, est le premier stade de la théorisation de ce phénomène. Celle de l'insertion professionnelle reste en grande partie à faire. Peut-être passe-t-elle par un élargissement du problème à l'analyse des marchés du travail. Les communications réunies dans ce volume vont toutes dans le même sens : elles montrent la grande complexité des processus à l'œuvre et l'importance de la prise en compte des spécificités nationales, ou même catégorielles. Il n'existe pas qu'une seule logique de l'insertion professionnelle, qu'une seule forme de mobilité mais un ensemble de processus encastrés dans des institutions ou des cultures distinctes.

Analyse plus fine des situations complexes, critique interne des catégories, remise en question par la comparaison internationale sont des méthodes de recherche dont on voit ici tout l'intérêt. On ne pourra plus les ignorer à l'avenir.

Plusieurs des contributions réunies dans ce volume représentent un véritable changement de point de vue et ouvrent de nouvelles perspectives.

ISBN : 2 11 092 7763

ISSN : 1249 - 5107

**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